



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

MONALIZA NOVAIS LIMA

**A MUDANÇA DO PARADIGMA SINDICAL DIANTE DA ALTERAÇÃO
LEGISLATIVA TRABALHISTA BRASILEIRA**

**SANTA RITA-PB
2017**

MONALIZA NOVAIS LIMA

**A MUDANÇA DO PARADIGMA SINDICAL DIANTE DA ALTERAÇÃO
LEGISLATIVA TRABALHISTA BRASILEIRA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
ao Curso de Direito, do Centro de Ciências
Jurídicas, da Universidade Federal da Paraíba,
como exigência parcial para obtenção do título
de Bacharel em Ciências Jurídicas.

Orientador: Prof. Me. Guthemberg Cardoso
Agra de Castro.

SANTA RITA-PB
2017

Lima, Monaliza Novais.

L732m A mudança do paradigma sindical diante da alteração legislativa
trabalhista brasileira / Monaliza Novais Lima – Santa Rita, 2017.
58f.

Monografia (Graduação) – Universidade Federal da Paraíba.
Departamento de Ciências Jurídicas, Santa Rita, 2017.

Orientador: Profº. Me. Guthemberg Cardoso Agra de Castro.

1. Projeto Lei 6787/2016. 2. Sindicatos. 3. Art. 523-A. 4.
Representatividade de Empregados nas Empresas. 5. Unidade Sindical. I.
Castro, Guthemberg Cardoso Agra de. II. Título.

MONALIZA NOVAIS LIMA

**A MUDANÇA DO PARADIGMA SINDICAL DIANTE DA ALTERAÇÃO
LEGISLATIVA TRABALHISTA BRASILEIRA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
ao Curso de Direito, do Centro de Ciências
Jurídicas, da Universidade Federal da Paraíba,
como exigência parcial para obtenção do título
de Bacharel em Ciências Jurídicas.

Orientador: Prof. Me. Guthemberg Cardoso
Agra de Castro.

Aprovada em 09 de maio 2017

Banca Examinadora

Prof. Me. Guthemberg Cardoso Agra de Castro
Orientador

Prof. Ms Demétrius Almeida Leão

Prof. Ms. Tayse Ribeiro de Castro Palitot

“Teu dever é lutar pelo Direito, mas no dia em que encontrares em conflito o Direito e a Justiça, luta pela Justiça.”

(Eduardo Juan Couture)

AGRADECIMENTOS

Estive pensando sobre o que escrever nos agradecimentos da minha monografia por um bom tempo. Entretanto, nunca pensei que este momento fosse chegar tão rápido. Cursar Direito sempre foi o meu sonho. Acredito fielmente de que foi o Direito me escolheu, e não o contrário. Os ideais de Justiça sempre ecoaram alto em meu coração.

Há pouco mais de 5 anos, quando passei no Curso de Direito na UFPB, não imaginava os contornos que Deus destinava para mim. Trouxe na mala, além da saudade da minha Fortaleza, muitas expectativas e receios. Estes foram se esvaindo, aquelas se cumprindo uma a uma, graças a Deus.

Agradeço à Deus, em primeiro lugar, pois Ele fez e faz maravilhas inimagináveis em minha vida. Definitivamente, durante todos esses anos Ele me carregou em seus braços. Agradeço também a Nossa Senhora, por sempre ter me coberto e consolado nos momentos mais conflituosos dessa saga de morar fora de casa.

Agradeço e dedico a minha saudosa mãe, que de longe foi e continua sendo a pessoa mais importante da minha vida. Tenho convicção de que a força e alegria que tenho são emanadas dela. Vogais e consoantes são insuficientes para descrever sua importância em minha vida. Te amo!

Não posso esquecer dos meus pais, Saulo, tia Carmina, tia Marta e Airton que ao longo da minha vida me encheram de amor, de atenção, de disciplina e principalmente de apoio. Juntos, os quatro tornaram-se minha base, e a eles eu tenho e devo toda gratidão do mundo. A vocês todo o meu amor!

Aos meus irmãos, João Paulo, Lorena e Thiago, agradeço por ter me ensinado a amar outra pessoa de forma tão genuína e tão despretensiosa. Agradeço em especial ao João Paulo, por nos permitir transgredir do amor de primo, para o amor de irmão. Te amo.

Agradeço também as minhas amigas Clarissa e Rebecca, que desde sempre me apoiaram e por apenas existirem em minha vida. Obrigada pelas madrugadas no telefone, e por fazerem valer a frase *“quem foi que disse que para estar junto precisa está perto”*. Vocês são as melhores amigas que alguém pode ter.

Aos meus professores, por todos os ensinamentos perpassados durante esses anos, e em especial ao meu amigo e orientador Guthermberg, agradeço pela

atenção, carinho e paciência. Obrigada por ter aceitado ser meu mestre!

A minha coordenadora de estágio, Doutora Marizete Batista, um exemplo de profissional e de pessoa. A Defensoria Pública me despertou uma paixão ainda maior pelo Direito, e me transformou como pessoa.

Quero externar meu amor e gratidão a escadinha do amor, Juliette, Kalina, Carol, Luan e Caio Marcelo, por serem minha família aqui em João Pessoa. Se hoje termino o curso devo muito a amizade de vocês. Em especial, quero agradecer a Deus por ter me presenteado com uma irmã mais velha, Juliette, obrigada pelo apoio incondicional e pelos ensinamentos. Você sabe a importância que tem na minha vida. Te amo.

Enfim, levo na mala além do diploma e OAB, amigos e muitas boas histórias para contar. Obrigada, Deus!

RESUMO

O presente trabalho aborda a possível mudança do paradigma sindical diante da alteração legislativa trabalhista brasileira e a probabilidade da perda ou recuo de alguns direitos caso não seja apresentada uma nova estruturação representativa e laboral no país. Existe, pois, um relevante interesse público nesta temática, com a finalidade de proteger os direitos fundamentais arduamente conquistados pelo trabalhador. Imprescindível, deste modo, evidenciar o contexto histórico do surgimento dos sindicatos e os pormenores enfrentados para se tornarem a instituição legal representativa dos empregados para que se possa ter um real entendimento do tema e se fazer uma análise mais aprofundada sobre a mudança que poderá ocorrer com o papel do sindicato, e, portanto, com a representatividade dos empregados, caso o Projeto de Lei 6787/2016 seja promulgado e altere a Consolidação das Leis do Trabalho, CLT. Importante salutar a construção do aparato teórico e legislativo da liberdade sindical brasileira e de seus princípios norteadores, bem como a influência deles nas práticas laborais e nas negociações coletivas. Além disto, discorrer sobre os princípios defendidos pela Organização Internacional do Trabalho, OIT, e compará-los aos postos pela Constituição Federal de 1988 ajudam a vislumbrar as diferenças que existem e devem permanecer existindo entre o modo como se estrutura a representatividade pelo mundo. Este trabalho tem como principal objetivo analisar as reais justificativas por trás do Projeto Lei 6787/2016 e vislumbrar algumas consequências diretamente relacionadas a ele para o trabalhador e toda sua história de luta no que diz respeito a representatividade. Nesse ensejo, foi realizada uma pesquisa bibliográfica, através de livros de alguns doutrinadores, artigos científicos publicados e notícias. Portanto, a obra visou a ampla divulgação do tema tanto para a sociedade, a fim de alertar sobre as modificações que o Projeto de Lei 6787/2016 quer trazer para o âmbito trabalhista, sem uma real estruturação para implementá-las de maneira que se possa garantir os direitos constitucionais inerentes a dignidade do trabalhador brasileiro.

PALAVRAS-CHAVE: Projeto Lei 6787/2016. Sindicatos. Art. 523-A. Representatividade de empregados nas empresas. Unicidade Sindical.

ABSTRACT

This study discusses about the possibility of changes in the trade union paradigm because of the Brazilian's labor law change and about the probability of loss or withdrawal of some rights if no new representative and labor structuring is presented in the country. Therefore, there is a relevant public interest in this issue, with the aim of protecting fundamental rights earned by employees. It is essential to highlight the historical context of the emergence of trade unions and the details they faced in order to become the representative legal institution of employees. Thus is possible a real understanding of the subject and a more in-depth analysis about the changes that might occur in the role of trade union and representativeness of employees if Law Project number 6787/2016 is enacted and changes the Labor Laws Consolidation. It is important to construct the theoretical and legislative apparatus of Brazilian's freedom of trade unions and its guiding principles, as well as their influence on labor practices and collective bargaining. Furthermore, discussing the principles advocated by the International Labor Organization and compare them with the positions set out in the Federal Constitution of 1988 helps to discern the differences that exist and must remain existing between the way representation is structured around the world. This work has as main objective to analyze the real justifications behind Law Project 6787/2016 and to glimpse some consequences directly related to it to the worker and his entire history of struggle in relation to his representativeness. For that, a bibliographical research was carried out through some doctrinaires books, published scientific articles and news. Therefore, the work aimed at broad dissemination of the theme for society in order to alert about the changes that Law Project 6787/2016 wants to bring to the labor scope, without a real structuring to implement them in a way that can be guarantee the constitutional rights inherent to the dignity of the Brazilian worker.

KEYWORDS: Project Law 6787/2016. Trade Unions. Art. 523-A. Representativeness of employees in companies. Trade Union Unicity.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	11
2 A ORIGEM DO SINDICATO NO MUNDO E NO BRASIL.....	15
2.1 Os precedentes do sindicalismo.....	15
2.2 A origem dos sindicatos no mundo.....	17
2.3 A origem dos sindicatos no Brasil.....	24
3 PAPEL DO SINDICATO NO BRASIL COM A ATUAL LEGISLAÇÃO TRABALHISTA.....	29
3.1 A estruturação do sindicato no Brasil.....	29
3.2 Da unicidade sindical.....	31
3.3 Da liberdade e do pluralismo sindical do Brasil.....	34
3.4 Da unicidade versus liberdade sindical	36
4 DA MUDANÇA DO PAPEL DO SINDICATO COM A POSSÍVEL ALTERAÇÃO LEGISLATIVA BRASILEIRA	39
4.1 Fatores internos que levaram a apresentação do projeto de Lei 6787/2016.....	39
4.2 O projeto de Lei 6787/2016 e a implementação do art. 523-a na CLT.....	42
4.3 Mudança do papel do sindicato com a alteração legislativa.....	51
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	54
REFERÊNCIAS.....	56

1 INTRODUÇÃO

“Proletários de todo o mundo, uni-vos!”. O Manifesto Comunista, 1848, traz como ideia de ordem a frase posta acima e que ainda hoje surte efeitos de extrema importância para os desdobramentos sofridos pelos trabalhadores em razão da globalização. Ele pactua com uma sociedade com liberdade de associação. É através desta liberdade que, segundo Engels e Marx, se poderá alcançar o pleno desenvolvimento.

A história de toda sociedade existente até hoje tem sido a história das lutas de classes.

Homem livre e escravo, patricio e plebeu, senhor e servo, mestre de corporação e companheiro, **numa palavra, o opressor e o oprimido permaneceram em constante oposição um ao outro, levada a efeito numa guerra ininterrupta, ora disfarçada, ora aberta, que terminou, cada vez, ou pela reconstituição revolucionária de toda a sociedade ou pela destruição das classes em conflito.**¹(grifo nosso)

A luta de classes é recorrente na história da evolução mundical, é através dela que ocorrem as revoluções sociais. Os operários, já à época da Revolução Industrial perceberam que juntos possuem mais força contra a opressão do patrão e passaram a se coalizarem para lutar por direitos que lhes assegurassem uma vida digna.

A Constituição Federal de 1988 foi um avanço ao Estado autoritário antes vigente, trouxe em seu cerne a redemocratização da política brasileira, positivando os direitos fundamentais à dignidade da pessoa humana. No rol das garantias fundamentais postas na Carta de 1988 veio à liberdade, e é com base nesse direito que se substância o princípio da liberdade sindical, art. 8º CF – É livre a associação profissional ou sindical (BRASIL, 1988).

A liberdade sindical é o direito que os indivíduos têm de se agrupar a fim de unir forças para defender seus interesses comuns. Martins conceitua liberdade sindical como:

É o direito de os trabalhadores e os empregadores se associarem, livremente, a um sindicato. Todo aquele que tiver interesse profissional ou econômico a ser discutido poderá reunir-se um sindicato.²

¹ENGELS, Friedrich; MARX, Karl Heinrich. **O Manifesto Comunista (1848)**. Fonte Digital Rocket Edition: 1999, p. 94.

² MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30ª ed. São Paulo: Atlas, 2014, p.776.

O artigo 8º da Constituição Federal dita os limites da liberdade sindical.

Art. 8º - **É livre a associação profissional ou sindical**, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, **vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical**;

II - **é vedada a criação de mais de uma organização sindical**, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, **na mesma base territorial**, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior **à área de um Município**;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei.³ (grifo nosso)

Como se pode averiguar com a leitura do artigo 8º da Constituição Federal a estrutura sindical brasileira é podada, os sindicatos possuem “liberdade” de direito, mas de fato a exercessem limitadamente, tratando-se, portanto de uma liberdade vigiada pelo Governo, o que em um primeiro momento pode se contradizer, mas que se molda a estrutura social do país.

A limitação à liberdade sindical é posta quando o legislador determina a quantidade de sindicato por base territorial, porém não fica claro se esta limitação existe para realmente respeitar a estrutura social e jurídica do país, ou se para ter um maior controle da classe trabalhadora brasileira.

Essa delimitação da quantidade de sindicato por base territorial é posta na Carta Magna norteadas pelo princípio da unicidade sindical. Segundo Arouca, a unicidade sindical é:

Unicidade sindical seria ou deveria ser a unidade da classe trabalhadora para a defesa de seus direitos individuais e interesses coletivos, significando a representação única de um mesmo grupo profissional em uma determinada região.⁴

Os sindicatos no Brasil, portanto, respeitam os limites constitucionais, possuindo em sua estruturação a existência de um sindicato por categoria no limite

³BRASIL. Constituição (1988). **Art. 8º, I-IV**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em: 05/04/2017.

⁴AROUCA, José Carlos. **O Sindicato em um mundo globalizado**. São Paulo: LTr, 2003, p. 663.

da base territorial que não pode superar a área de um município.

Nos dizeres de Sady sobre a unicidade sindical:

Como nas leis da Física, **dois sindicatos não podem ocupar o mesmo lugar no espaço ao mesmo tempo**. A Lei só permite a constituição de um sindicato para cada categoria em cada local.

A lei estabelece que o sindicato é a expressão jurídica da categoria enquanto coletividade abstratamente representada. Seguindo tal lógica, a consequência coerente é justamente esta outra medida. Como a categoria é um ente único e abrangente e o sindicato a sua expressão legal, ela só pode ter um representante. **O sindicato – para a Lei – não representa facções ou segmentos da categoria. Ele representa a totalidade, logo, não pode haver mais de um representante em tais condições.**

Daí a regra da chamada unicidade sindical. Cada sindicato tem a sua base territorial e naquela área determinada ele é o representante da categoria. A fixação de tal base territorial é atribuição do Ministério do Trabalho e se estende ou escolhe ao sabor do interesse político, nos desvãos da Administração.⁵ (grifo nosso)

A fundamentação para o respeito ao princípio da unicidade sindical se relaciona com a não fragmentação das forças da categoria.

Ocorre que no atual período político/econômico brasileiro e sobre os desígnios de reestruturar a economia do Brasil, está se considerando a realização de uma reforma na legislação trabalhista, que afetará diretamente o papel dos sindicatos nas relações trabalhistas.

Diante da realidade brasileira, da já em vigor estruturação sindical no país, e da importância do instituto para a classe trabalhadora e sua organização, é que se faz mister analisar as consequências de uma possível alteração no seu paradigma em detrimento de inclusão de um artigo na Consolidação das Leis do Trabalho, CLT, em se formalizar o disposto no artigo 11 da Constituição, sem se levar em conta a realidade jurídica, econômica e principalmente social do Brasil.

Os sindicatos como explanado acima, já possuem sua liberdade cerceada pela própria Constituição, em decorrência da própria estruturação brasileira, caso a reforma do Projeto de Lei 6.787/16 seja aprovada, os trabalhadores poderão perder ainda mais voz e vez visto que muitos acordos poderão ser feitos diretamente entre empregado e empregador, desfavorecendo visivelmente a classe proletária que estará sujeita aos patrões em suas relações íntimas, sem contar com qualquer estrutura de negociação.

⁵SADY, João José. **Direito Sindical e Luta de Classes**. Instituto Cultural Roberto Morena, 1985, p.37.

Assim sendo, é evidente a importância da elaboração do presente estudo, que possui a finalidade de demonstrar e esclarecer as questões importantes sobre a mudança do paradigma sindical proposta pelo Projeto de Lei 6.787/16 com a implementação do art. 523-A e as consequências que ela poderá acarretar a classe trabalhadora, haja vista a necessidade não só da inclusão de um artigo que possibilite a execução do art. 11 da Constituição Federal, mas também a estruturação para o cabimento deste no âmbito laboral.

2 ORIGEM DO SINDICATO NO MUNDO E NO BRASIL

Este capítulo aborda aspectos sobre a origem dos sindicatos, trazendo os seus aspectos históricos, desde o seu precedente, surgimento, conceito, as fases que perpassaram a estrutura sindical, o seu papel no decorrer da sua evolução até os dias atuais.

2.1 Os precedentes do sindicalismo

O sindicalismo é produto de uma longa evolução de pensamentos políticos sociais e jurídicos. O nascimento da estrutura sindical atravessou uma longa e tortuosa trajetória, repleta de obstáculos até se alcançar o modelo atual.

No intuito de se resguardar os direitos coletivos de seus interesses, a classe trabalhadora se organiza de diversas formas, sendo o sindicato, atualmente, a maneira mais importante. Segundo Noberto Bobbio, Matteucci e Gianfranco Pasquino(1998) o sindicato surge como uma forma de reação da classe operária, em defesa de seus interesses, e contra o modo como se deu o surgimento da produção capitalista.

Os princípios da Revolução Francesa inspiraram muitas organizações das classes trabalhadoras para que se unissem de forma que conseguissem perpassar pelas transformações sociais, políticas, econômicas e jurídicas sofrida a época.

Apesar de extremamente importante e de terem sido os seus princípios norteadores do sindicalismo mundial, a Revolução Francesa sob o ideal da liberdade, defendia que não deveria haver intermediários entre o homem e o Estado, consequentemente eram contrárias as corporações de ofícios, instituições que são tidas como uma das primeiras formas de organização dos trabalhadores.

Nos dizeres de Nascimento, as corporações de ofício eram:

Como entes econômicos e profissionais, reuniam empregadores (mestres), trabalhadores (companheiros) e menores aprendizes, estes recebendo daqueles ensinamentos metódicos de uma profissão. **Uma corporação era o verdadeiro núcleo de uma classe produtora**, e nesta os mestres eram proprietários de uma oficina ou de um negócio lucrativo, os companheiros eram os prestadores dos serviços, e os aprendizes eram criança ou adolescentes que procuram treinamento para uma profissão.⁶(grifo nosso)

Eram, portanto, e ao seu modo, uma forma de inserir e integrar os sujeitos

⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 68.

das relações trabalhistas, colocando em uma esfera os empregadores e empregados, visto que como o próprio nome sugere, essa instituição estava pautada nas cooperações dos sujeitos, na estrutura cíclica existente entre eles, onde para “A” conseguir algo, depende diretamente de “B”.

Entretanto, com o ideal libertário da Revolução Francesa as cooperações de ofício foram abolidas, conforme preleciona Nascimento:

Para ser livre, era o ideário liberal, o homem não poderia estar subordinado à associação, porque esta suprime a sua livre e plena manifestação, submetido que fica ao predomínio da vontade da instituição.⁷

Vale ressaltar que este ideal serviu não somente para extinguir as corporações, mas também para posteriormente por fim as coalizões profissionais no início das atividades sindicais, como forma de tentar frear as organizações dos operários industriais.

Após a Lei *Le Chapelier* (1791) foram extintas definitivamente as corporações, com as justificativas de que estas tinham como intuito aumentar os preços da jornada de trabalho impedindo as livres negociações entre particulares; não devendo mais existir este instituto em detrimento de se sobressair os interesses particulares de cada indivíduo, criando-se assim a liberdade individual do trabalho, e sendo essa ideia difundida pelos demais países da Europa (NASCIMENTO, 2009).

Segundo o referido autor, é perceptível que a Revolução Industrial foi basilar para a criação da organização da classe trabalhadora, e, portanto para o surgimento do sindicato. O verdadeiro impulso para o surgimento do sindicato é a gravidade das mudanças nas questões sociais, o desequilíbrio nas relações econômicas e jurídicas, e a formação da exploração da massa trabalhadora, sem condições dignas de trabalho, consolidando assim a união da classe operária para que fosse garantido a defesa de seus direitos.

Com a Lei *Le Chapeliers* princípios do individualismo ganharam destaque dificultando assim a formação dos sindicatos ou de qualquer outra estrutura coletiva de organizações de trabalho. Embebido pela referida lei, o Código Penal de Napoleão (1810), trazia como delito a associação de trabalhadores, tratando estas

⁷NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 68.

como contrárias ao interesse público pois limitavam a liberdade do comércio individual, e eram entraves para a livre iniciativa.

Segundo Nascimento (2009), ainda na Inglaterra fora sancionada uma lei, a *Combination Act* (1799) para proibir reuniões e negociações coletivas de trabalhadores britânicos com a finalidade de obter melhores salários ou influir sobre as condições trabalhistas. Na Itália foi criado o *Codice Penale Sardo* (1859) criminalizando toda e qualquer forma de coalizão tanto dos empregados para suspenderem os trabalhos, tanto dos patrões para reduzir salários.

Como se pode perceber as coalizões foram consideradas por algum tempo um movimento marginalizado, um crime na realidade, tanto da parte dos empregados, como das dos empregadores. Na França, em 1849, a coalizão era um crime que tinha a prisão como pena, só sendo esta diretriz revogada em 1864. Já na Inglaterra, um pouco mais cedo, em 1824 já se foi proclamada a liberdade de coalizão. Nos Estados Unidos, em 1859 é que a foi dado aos trabalhadores o direito de coalizão, com o crescimento do pensamento liberal, já na Alemanha e na Itália este direito só pode ser utilizado, respectivamente, a partir dos anos 1869 e 1889.

Percebe-se, pois, que para que o período que precede, faz base para o sindicalismo foi de controle e engessamento das organizações laborais, entretanto, com estas proibições fez com que se crescesse entre a classe o espírito de coletivismo, fundamental princípio que rege o instrumento dos sindicatos.

2.2 A origem dos sindicatos no mundo

Com a descriminalização das associações dos trabalhadores teve início a fase de afirmação dos sindicatos. Segundo Nascimento (2009), no século XVIII iniciou-se a Revolução Industrial, até então a maior parte da produção era realizada pelos artesãos em oficinas e com suas próprias ferramentas de trabalho, a partir deste século a produção passa a se organizar em oficinas maiores que possuem um único dono, o patrão.

Nascimento (2009), também aponta que esses patrões contratam antigos artesãos e camponeses expulsos do campo, como operários, foi assim que os trabalhadores perderam a propriedade dos seus instrumentos de produção, sendo apenas donos de sua força de trabalho, passando a trocá-lo por um salário, naquela época, bem a margem do que se daria para sobreviver dignamente.

Com a mudança da sociedade, e da forma de trabalho, depois das oficinas com um dono só, vieram as fábricas, e com seu surgimento houve então uma real e visível alteração na classe que detinha o poder, migrando da zona rural para a zona urbano, retira-se o poder dos nobres e eleva-se o poder a quem tem capital, ou seja, os burgueses. Entretanto, essa mudança não é de todo radical, os antagonismos entre as classes continuam existindo, segundo Marx, em sua reconhecida obra, Manifesto Comunista, essa sociedade vem com roupagem nova, porém com as mesmas velhas entranhas.

A sociedade moderna burguesa, surgida das ruínas da sociedade feudal, não aboliu os antagonismos de classes. Apenas estabeleceu novas classes, novas condições de opressão, novas formas de luta em lugar das velhas. No entanto, a nossa época, a época da burguesia, possui uma característica: simplificou os antagonismos de classes. A sociedade global divide-se cada vez mais em dois campos hostis, em duas grandes classes que se defrontam – a burguesia e o proletariado.⁸

A mudança real e significativa que ocorreu com a Revolução Industrial foi a diminuição das classes, resumindo-as em as que tinham capital para ter seu negócio e os que eram assalariados, em uma divisão que fica nítida a percepção de qual classe herdou o poder. O próprio Manifesto Comunista esclarece esse empoderamento.

[...] burguesia, desde o estabelecimento da indústria moderna e do mercado mundial, conquistou finalmente a soberania política no Estado representativo moderno. O Governo do Estado moderno é apenas um comitê para gerir os negócios comuns de toda a burguesia. Historicamente, a burguesia desempenhou um papel revolucionário. Onde quer que tenha assumido o poder, a burguesia pôs fim a todas as relações feudais que ligavam o homem e seus “superiores naturais”, **deixando como única forma de relação de homem a homem o laço do frio interesse, o insensível “pagamento a vista”**. Afogou os êxtases sagrados do fervor religioso, do entusiasmo cavaleiresco, do sentimentalismo pequeno-burguês nas águas gélidas do **cálculo egoísta. Fez dignidade pessoal um simples valor de troca e em nome das numerosas liberdades conquistadas estabeleceu a implacável liberdade do comércio. Em suma, substituiu a exploração, encoberta pelas ilusões religiosas e políticas, pela exploração aberta, única, direta e brutal.**⁹(grifo nosso)

E torna-se proporcional o crescimento das indústrias e a exploração dos operários, as jornadas de trabalho contabilizavam até 16 horas de trabalho,

⁸ENGELS, Friedrich; MARX, Karl Heinrich. **O Manifesto Comunista (1848)**. Fonte Digital Rocket Edition: 1999, p. 94.

⁹ENGELS, Friedrich; MARX, Karl Heinrich. **O Manifesto Comunista (1848)**. Fonte Digital Rocket Edition: 1999, p. 94.

mulheres, homens e crianças trabalhavam sem qualquer distinção.

Na mesma proporção em que a burguesia, ou seja, o capital, se desenvolve, desenvolve-se também o proletariado, a classe dos trabalhadores modernos, que só podem viver se encontrarem trabalho, e só encontram trabalho na medida em que este aumenta o capital. Esses trabalhadores que são obrigados a vender-se diariamente, são uma mercadoria, um artigo de comércio, sujeitos, portanto, às vicissitudes da concorrência, às flutuações do mercado.

[...]

Ainda mais, à medida que se desenvolve o maquinismo e a divisão do trabalho, cresce a quantidade de trabalho, seja pela prolongação das horas de labor, seja pelo incremento do trabalho exigido em um certo tempo, seja pela aceleração do movimento das máquinas etc.

A indústria moderna transformou a pequena oficina do antigo mestre de corporação em grande fábrica do capitalista industrial. **Massas de operários, aglomerados nas fábricas, são organizados como soldados.**

[...]

Não são escravos exclusivos da classe e do Estado burgueses, mas diariamente e a cada hora são escravos da máquina, do contramestre e, sobretudo, do próprio dono da fábrica.

O trabalho dos homens é tanto mais suplantado pelo das mulheres quantos menores são a habilidade e a força exigidas pelo trabalho manual, ou, em outras palavras, quanto mais se desenvolve a indústria moderna. As diferenças de idade e de sexo não têm importância social para a classe operária. Todos são instrumentos de trabalho, cujo preço varia segundo a idade e o sexo.¹⁰ (grifo nosso).

As pessoas, as ferramentas e as máquinas eram então propriedades absolutas dos patrões. Diante desta situação começaram os motins e quebra-quebra, a fim de destruir as máquinas, objetos que os operários enxergavam como responsáveis pela sua desgraça. Foi em decorrência isto surgiram as primeiras organizações que deram origem ao sindicato.

No princípio a luta é assumida por trabalhadores individuais, depois pelos operários de uma mesma fábrica, a seguir pelos operários de um mesmo ramo da indústria, numa dada localidade, contra o burguês que os explora diretamente. **Atacam não os condicionamentos burgueses da produção, mas os próprios meios de produção; destroem as mercadorias estrangeiras que lhes fazem concorrência, quebram as máquinas, queimam as fábricas e procuram reconquistar a posição perdida do artesão da Idade Média.**¹¹ (grifo nosso).

Em decorrência da Revolução Industrial, a Inglaterra pode ser considerada como o primeiro país onde surgiram os primeiros sindicatos, vieram estes como uma expressão de luta da classe trabalhadora inglesa, possuindo como primeiras

¹⁰ENGELS, Friedrich; MARX, Karl Heinrich. O Manifesto Comunista (1848). Fonte Digital Rocket Edition: 1999, p. 99 e 100.

¹¹ENGELS, Friedrich; MARX, Karl Heinrich. O Manifesto Comunista (1848). Fonte Digital Rocket Edition: 1999, p. 101.

reivindicações a jornada de trabalho e ao trabalho infantil. Contextualizando, em 1824, conseguiu-se a aprovação do projeto que legaliza os sindicatos, dez anos depois, em 1834, fundou-se a União dos Grandes Sindicatos Nacionais Consolidados, com mais de meio milhão de associados, união esta essencial para grandes conquistas de direitos políticos e sociais. Em 1837 e no ano seguinte as entidades sindicais criaram uma carta de reivindicação, as *Trades Unions*.

Todo o período é marcado por sucessivos e imensos confrontos entre a nova classe dominante (os capitalistas) e os seus assalariados (o proletariado). **O traço desta luta pelo lado proletário é a associação** em torno da idéia de obter melhores condições da venda da força de trabalho (as chamadas “trade-unions”) e em torno da idéia de extinguir a necessidade de vender a força de trabalho pela socialização dos meios de produção.¹² (grifo nosso)

O sindicato nacional foi criado em 1850, e em 1871 o *Trade Unions Act*, germinando sobre ele o tradeunionismo, como ficou conhecido o sindicato inglês, sendo ele o mais antigo sindicato do mundo. Segundo Amauri Mascaro a *Trade Union Congress* era tão forte que conseguiu reunir sindicatos para formar uma única central, sendo os acordos feitos por este sindicato único base para os convênios acordados entre sindicatos e empresas.

Uma só central sindical, a *Trade Union Congress*, reuniu grandes sindicatos, de dois tipos fundamentais, os sindicatos por profissão – craftunions – e os sindicatos por indústria – industrial unions. Os *gentlemen's agrément*, acordos negociados pelas *trade unions* com os empregadores, são a origem dos convênios coletivos pactuados entre sindicatos e empresas.¹³

Na Alemanha, o Código Industrial, em 1869, admitiu a associação profissional, sendo efetivamente reconhecido este direito em 1919, com a Constituição de Weimar.

Artigo 9

[Liberdade de associação e coalizão]

- (1) Todos os alemães têm o direito de constituir associações e sociedades.
- (2) São proibidas todas as associações cujas finalidades ou cuja atividade sejam contrárias às leis penais ou estejam orientadas contra a ordem constitucional ou os ideais do entendimento entre os povos.
- (3) **É garantido a todas as pessoas e profissões o direito de constituir associações destinadas a defender e melhorar as condições econômicas e de trabalho. Consideram-se nulos os ajustes tendentes a**

¹²SADY, João José. **Direito Sindical e Luta de Classes**. Instituto Cultural Roberto Morena, 1985, p.20.

¹³NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 68.

restringir ou a impedir esse direito, bem como ilegais as medidas com esse fim. Medidas segundo os artigos 12a, 35 §2, 35 §3, 87a §4 e artigo 91 não podem ser orientadas contra conflitos de trabalho, levados a cabo por associações no sentido da primeira frase, para a defesa e melhoria das condições econômicas e de trabalho.¹⁴ (grifo nosso).

Nos dizeres de Nascimento (2009), na Alemanha foram seguidos três padrões distintos pelos sindicatos, um liberal, um socialista e outro nacional-cristão.

Na França a lei fundamental para a permissão das associações trabalhistas foi a de *Waldeck-Rousseau*, em 1884, que revogou a Lei *Le Chapalier*, permitindo que os profissionais se organizassem livremente em associações, sem a necessidade de autorização do governo, com o limite de que a associação tivesse como objetivo apenas a defesa de seus interesses profissionais e econômicos.

O que ocorre é que no contexto francês, os sindicatos estavam ligados a política, sendo esta conexão extremamente desfavorável para a classe trabalhadora, visto que os sindicatos sempre estariam mais inclinados para colocações políticas, do que efetivamente para as melhorias das classes, em decorrência dos jogos de interesses e de influência nos meios políticos.

Segundo Nascimento (2009), apesar disto, a França contribuiu para o Direito do Trabalho, destacando-se por dois grandes acordos feitos entre a classe operária e os empregadores. O acordo de *Matignon* (1936) e o de *Grenelle* (1968), o primeiro fora feito após um período de invasões de fábricas, pela parte trabalhadora, que resultou em princípios basilares para as relações do trabalho até hoje, a liberdade sindical, as convenções coletivas e os delegados sindicais. O segundo foi resultado de discussões do então Primeiro Ministro George Pompidou, com representantes da CGT, sendo ali acordados 15 pontos, dentre eles a obrigatoriedade da elaboração de uma lei sindical.

Na Itália, em 1889, ocorreu a descriminalização das coalizões, primeiro permitindo greves e locaute, que é a recusa da classe patronal em ceder os instrumentos de trabalho necessários, como forma de repressão, para que os operários desempenhem suas atividades, desde que não fosse utilizado qualquer forma de violência. Entretanto, só em 1906, o movimento sindical foi expandido com a criação da *Confederazione Generale Italiana del Lavoro*. A então Confederação possuía um caráter híbrido, pois além de seguir a doutrina social da

¹⁴ ALEMANHA. **Lei Fundamental da República Federal da Alemanha**. Disponível em: <https://www.btg-bestellservice.de/pdf/80208000.pdf> Acesso em: 05/04/2017.

Igreja, continuava na luta das classes aprovando diversas leis trabalhistas.

Ainda segundo o citado autor, a publicização dos sindicatos ocorreu com a *Carta del Lavoro*, que influenciou diversos países, inclusive o Brasil, esclarecendo a estrutura interna corporativa dos sindicatos. Em se tratando desta estrutura, em 1948, iniciou-se o período de liberdade sindical, onde o imposto sindical e esta estrutura corporativa são afastados do modelo. Até nos dias atuais, o que vigora no modelo sindicalista italiano é a pluralidade sindical ampla.

Nos Estados Unidos, assim como nesses países acima citados, a permissão para a criação dos sindicatos se deu em 1980, com a revogação das leis *Shermann Act*, *Clayton Act* e *Norris- La Guardia Act*. Em um primeiro momento os sindicatos eram divididos por ofício, ou seja, existia um sindicato de representação de artesão para cada trabalho desempenhado, um pouco mais tarde os trabalhadores das indústrias começaram a se sindicalizar.

Com o tempo os sindicatos americanos tornaram-se cada vez mais fortes, lutavam por redução na jornada de trabalho, proteção do trabalho do menor, entre outras coisas, muitos desses sindicatos ficaram extremamente radicais, praticando em nome da causa, violências, causando até mortes. Com esse diapasão, os sindicalizados começaram a cobrar mais organização, em 1930 foi criada a central do segmento industrial, a CIO. Segundo Nascimento:

A CIO, central do seguimento industrial, foi criada em 1930. Representou, principalmente, trabalhadores das indústrias automobilísticas. Nela havia uma ala de esquerda, posteriormente eliminada da direção. O mesmo ocorreu com as esquerdas da AFL. Depois, a maior parte dos sindicatos tornou-se anticomunista e o movimento sindical uniu-se aceitando a prática capitalista.¹⁵

Nos Estados Unidos os movimentos de esquerda, como se pode constatar acima, foram perdendo força com o tempo e os próprios operários abandonam os seguimentos da esquerda e aceitam a prática interina das ideias capitalistas. Embasados pela crise econômica que açoitou o país, a taxa de desemprego atingiu 25%, dando margem a possibilidade de grande revolta por parte da parte operária, receoso desta possibilidade, o então presidente Roosevelt (1933 – 1945), afrouxou a limitação dos sindicatos, a fim de o colocar do seu lado, foi garantido o direito de

¹⁵NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 77.

negociação e de sindicalização, sem que se houvesse qualquer tipo de perseguição. O interesse Público passou a justificar a liberdade sindical.

A lei ocupou-se da organização do sistema, regulamentando os meios, e não os fins. O fato final, o resultado da negociação não é matéria legal; resulta do livre acordo entre as partes interessadas, sendo correto, até certo ponto, dizer que os sindicatos mais fortes conseguem resultados melhores. A lei garante o direito de eleição de sindicatos em cada unidade de negociação e a obrigatoriedade das negociações.¹⁶

A mudança legislativa trouxe para os sindicatos o poder de negociação, retirando qualquer caráter repressivo que isto poderia ter. Além do mais, ensinou nos sindicatos a ideia de organização de estruturas, pois a depender do poder de organização, era medida seu poder de negociação, de sucesso na luta e, portanto, de quantidade de sindicalizados.

Segundo Nascimento (2009), na União Soviética, foi-se rejeitado o sindicalismo livre. Os sindicatos não podem, por si só, evoluir mais do que o modelo de *tradeunionismo* inglês, que nada mais é do que uma política sindical burguesa. Para que se alcançasse o bem comum dos proletariados os sindicatos participavam do programa do Partido Social- Democrata. Segundo Lênin, em um artigo escrito em fins de agosto e início de setembro de 1899. Publicado pela primeira vez, em dezembro do mesmo ano, no estrangeiro, como suplemento do nº 4 da revista *Rabotcheire Dielo* (A causa Operária). Encontra-se in Obras, t. IV, pags. 154/159, chamado Projeto de programa do Partido Socialdemocrata e explicação desse projeto, a luta das classes, operária e patronal deverá terminar com a passagem do poder político:

3. [...] Os operários iniciam a luta contra os capitalistas, e neles nasce um forte movimento de unidade. Dos distúrbios operários isolados surge a luta da classe operária russa.

4. Essa luta da classe operária contra a classe capitalista é uma luta contra todas as classes que vivem às custas do trabalho alheio e contra toda a exploração. **Essa luta só pode terminar com a passagem do poder político para as mãos da classe operária**, com a entrega de toda a terra, instrumentos de trabalho, fábricas, máquina e minas às mãos de toda a sociedade para organizar a produção socialista, na qual todo o produzido pelos operários e todas as melhorias introduzidas na produção devem redundar em benefício dos próprios trabalhadores. [...]

B.1. O Partido Social-Democrata da Rússia proclama como sua missão cooperar nessa luta da classe operária russa, desenvolvendo a

¹⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 78.

consciência de classe dos operários, contribuindo a sua organização e indicando as tarefas e os objetivos da luta.¹⁷(grifo nosso)

Os sindicatos então passaram a desenvolver suas atividades atreladas ao Partido Comunista Soviéticos, lutando por algo e não contra algo, a finalidade seria a tomada do poder pela classe trabalhadora.

Com receio de que os sindicatos se tornassem apenas massa de manobra política, a Organização Internacional do Trabalho, OIT, apurou o modelo e o governo da URSS esclareceu, à época, que não havia interferência direta do Estado nos sindicatos, o que ocorria era que os membros dos partidos eram os mesmos dos sindicatos, argumentos aceitos pela OIT, com a ressalva de que os governos deveriam evitar a transformação do movimento sindical em instrumento político.

2.3 A origem dos sindicatos no Brasil

Segundo Arouca (2003), no final do século XIX, início do século XX, com a alteração da economia rural para os grandes centros urbanos, houve uma migração da mão de obra para as capitais. A industrialização começou a se desenvolver no Brasil apoiada na mão de obra barata e desqualificada, em suma de ex-escravos, que abarrotavam os centros urbanos.

O processo de industrialização brasileiro, na 1ª República era embebido pelo protecionismo estatal, nesse período as condições de trabalho eram extremamente inseguras, as jornadas de trabalho chegavam a 14 horas, os salários eram ínfimos, as mulheres e os menores trabalhavam sem qualquer distinção. Nos dizeres de Jorge Street:

“Negar a existência de uma questão social no Brasil foi um erro. É certo que entre nós o problema não se apresentava com a acuidade de outros povos. No entanto, ela existia. Se entre nós o trabalhador nunca teve, depois da primeira grande lei social da libertação dos escravos, uma vida que se pudesse nem de longe, chamar de trágica, tal qual nos mostram os inquéritos e as publicações da Europa industrial, havia entre nós, no entanto, incontestavelmente, abusos e injustiças contra crianças, mulheres e, mesmo, operários homens, no que fiz respeito a idade de admissão, do horário e do salário, principalmente. **E sabeis que falo de experiência própria, porque durante mais de 35 anos dirigi fábricas com milhares de operários e sei bem o que vos digo. Confesso que trabalhei com crianças de 10 ou 12 anos e talvez menos, porque nesses casos, os próprios pais enganavam. O homem normal era de 10 horas e, quando necessário, de 11 ou 12 horas. O que vos dizer das mulheres grávidas que trabalhavam até a véspera, que vos dizer? Até quase a hora de**

¹⁷LÊNIN, Vladimir Ilyich Ulyanov. **Sobre os sindicatos**. São Paulo: Polis, 1979, p. 13/14.

nascimento do filho. Não preciso explicar os exemplos, dito estes unicamente para mostrar que o problema existia."¹⁸ (grifo nosso).

Ainda sobre o tratamento igualitário entre crianças e adultos, um jornal de grande circulação em 1917, relata:

Por ocasião do recente movimento grevista uma das reclamações mais insistentes dos operários era contra a exploração dos menores nas fábricas. Aliás não faziam mais do que exigir o cumprimento de leis existentes. Entretanto, os industriais, à exceção da firma X – que conta com a inimizade de um inspetor sanitário – continuam a empregar menores em trabalhos impróprios. Entre eles, podemos citar nominalmente o sr. Y, porque assistimos ontem à entrada de cerca de 60 pequenos às 19 horas (...) Trabalham, pois, 11 horas a fio, em serviço noturno, apenas com um descanso de 20 minutos, à meia hora.¹⁹

Como se pode notar, assim como em toda pátria, as condições de trabalho daquela época refletiam o sistema de lucro desenfreado. Os operários eram apenas um meio de se chegar ao lucro, por isso, crianças e mulheres eram utilizadas, visto que à época sua mão de obra valia menos ainda do que os ínfimos salários dos homens adultos.

As condições do operariado, registra *Edgard Carone*, com extraordinária precisão, refletiam o sistema de trabalho. A burguesia industrial tinha como meta o lucro imediato e a mão-de-obra não significava nada mais do que um componente indispensável para seu atingimento. Por isso era altamente considerável o contingente de menores, a partir de cinco anos, e de mulheres empregados nas indústrias, recebendo salários ainda mais baixos.²⁰

Em virtude do crescimento das indústrias, houve a necessidade de mãos de obras mais qualificadas, provocando, portanto, um crescimento exacerbado de imigrantes no país. Entretanto, apesar de operários mais qualificados, embebidos pela ideia de lucro, as jornadas continuavam exacerbadas e os salários, mesmo que ligados a produção, sempre muito baixos.

Como os imigrantes, em sua maioria europeus, já conheciam a luta das classes, tiveram um papel essencial para as organizações dos trabalhadores no Brasil.

¹⁸ MORAES FILHO, Evaristo de. **Ideias sociais de Jorge Street, Cronologia, introdução, nota bibliográfica e textos selecionados**. Rio de Janeiro: Fundação Casa de Rui Barbosa, 1980, p. 15.

¹⁹ SIMÃO, Azis. **Sindicato e Estado**, Dominus editora, 1966, p.73.

²⁰ AROUCA, José Carlos. **O sindicato em um mundo globalizado**. São Paulo: LTR, 2003, p. 30.

Os imigrantes no relato de Basbaum, principalmente os espanhóis e italianos, tiveram um papel de inestimável relevo não somente pelo fato de participarem das organizações operárias, às quais traziam uma longa experiência, e de editarem jornais, mas principalmente por elevarem o significado da palavra operário que pouco a pouco ia deixando de ser ultrajante e pejorativa e, principalmente, porque souberam inculcar, no espírito do operário brasileiro e dos ex-escravos, “uma consciência de classe operária”.²¹

Junto aos imigrantes, chegaram também os anarquistas e socialistas, que começaram a desenvolver uma metodologia de sindicato entre os operários, inclusive os catadores de café, já que eles iam para a colheita de café. O nome desta metodologia era Roda de Prosa, ela ocorria quando um chegava em um operário e começava a discorrer, conversar sobre os problemas das fábricas ou das colheitas, em um tom informal para que pudesse ganhar sua confiança, e logo após implantar as ideias da coalização e explicar as melhorias que elas poderiam trazer em decorrência da força de uma organização dos trabalhadores, começava a estruturação do movimento. Segundo Arouca, a ação dos anarquistas se pauta:

[...] a consciência de classe manifesta-se claramente no pensamento do proletariado anarquista. A solidariedade, em sentido lato, é o fundamental de sua doutrina e ação: os operários sentem-se universais e manifestam-se assim em todas as ocasiões. O anticlericalismo é radical. A ação parlamentar é rejeitada pelos anarquistas, porque implica na delegação de poderes, o que constitui séria divergência doutrinária.²²

Os socialistas junto aos anarquistas propuseram para o Brasil uma legislação trabalhista nos moldes trabalhistas existentes na Europa, segundo Simão (1966):

[...] que ia desde a instituição do salário mínimo e a jornada de trabalho de 8 horas à constituição de juntas de arbitramento para os conflitos de trabalho, com representantes de empregados e empregadores. Há notícias, também, de que algumas associações de assalariados apelaram para o governo no sentido de regulamentar certas condições de trabalho.²³

Na realidade, o que esses grupos tinham em mente era pressionar diretamente as gestões econômicas, com a coalizão dos proletariados para tentar restringir o poder da classe patronal. Em 1885, em Santos, houve no Brasil a primeira comemoração de 1º de maio, com o intuito de convencer os operários a ingressarem nas associações trabalhistas.

Legalmente, a regulamentação dos sindicatos se deu em 1903, com o

²¹ AROUCA, José Carlos. **O sindicato em um mundo globalizado**. São Paulo: LTR, 2003, p. 30.

²² AROUCA, José Carlos. **O sindicato em um mundo globalizado**. São Paulo: LTR, 2003, p. 32.

²³ SIMÃO, Azis. **Sindicato e Estado**, Dominus editora, 1966.

Decreto nº 979, permitindo a formação dos sindicatos rurais, tendo clara função assistencial. Quatro anos depois, em 1907, o Decreto nº 1637, regulamentou os sindicatos urbanos no Brasil, com a finalidade de unir atividades conexas e lutar por direitos coletivos, nos dizeres de Sagadas Viana:

[...]as organizações que surgiram, de sindicato apenas possuíam o rotulo. Entre os trabalhadores do campo não existia uma base intelectual que lhes assegurasse capacidade para se organizar e, além disso, estavam economicamente subjugados aos senhores da terra, que não hesitavam em mandar embora os que tivessem coragem de reclamar qualquer medida em seu beneficio, já que direitos não existiam consagrados em textos de lei".²⁴

Mas foi com o governo de Getúlio Vargas que os sindicatos realmente tomaram forças. A exportação do café, principal meio de circulação econômica brasileira, estava em declínio, os trabalhadores estavam cada vez mais insatisfeitos, as greves aconteciam uma atrás da outra, sem um intervalo de tempo, fazendo o lapso econômico se agravar cada vez mais.

Getúlio Vargas viu-se obrigado a tomar algumas decisões, dentre elas a de permitir nos sindicatos brasileiros, os estrangeiros só poderiam ocupar até 1/3 das vagas dos sindicalizados, resolveu também delimitar as categorias sindicais, e assim controlar a criação das associações. Em 1930, foi criado o Ministério Público do Trabalho, com o intuito de organizar o proletariado como força de cooperação para com o Estado. No ano seguinte, com o Decreto nº 19.770, o então ministro do Trabalho, Collor, que os sindicatos serviriam como:

[...] Os sindicatos ou associações de classe, serão os para-choques dessas tendências antagônicas. Os salários mínimos, os regimes e as horas de trabalho serão assuntos de sua prerrogativa imediata, sob as vistas do cauteloso Estado. A solução dos conflitos de trabalho será também de sua alçada com a assistência de pessoas alheias a competição de classe e com recurso a tribunal superior, Além disto e de uma classe ou profissão encontrará no respectivo sindicato o porta-voz autorizado e competente.²⁵

As associações começaram a tomar as formas atuais, podiam firmar acordo ou convenções com patrões, com outros sindicatos, ficariam responsáveis por pleitearem junto ao Ministério Público do Trabalho melhorias nas condições laborais,

²⁴VIANAS, Sagadas. **Instituições de direito do trabalho**. 8ª Ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1981, p.958.

²⁵MELO, Collor de. Discurso em 1930 sobre o Decreto nº 19.770. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,sindicatos-no-brasil-formacao-e-constitucionalismo-sindical,37450.html>. Acesso em: 18/04/2017.

fiscalizar qualquer acordo, ou intenção entre a classe operaria e a patronal.

Foi nessa época também que houve a limitação de apenas um sindicato por base territorial por classe, colocando fim na pluralidade sindical. Também, foi dado ao dirigente sindical a estabilidade no emprego. Segundo Mascaro, o fim do pluralismo sindical deu-se pelo fato de:

Nesse sistema sindicatos, federações e confederações eram como degraus de uma escada que desembocaria na corporação. Com essa medida procurou o Estado ter em suas mãos o controle da economia nacional, para melhor desenvolver os seus programas de política econômica e trabalhista. Para esse fim julgou imprescindível evitar a luta de classes; daí, a integração das forças produtivas, os trabalhadores, empresários e profissionais liberais, numa unidade monolítica e não em grupos fracionados e com possibilidades estruturais conflitivas.²⁶

Ainda no governo do Getúlio Vargas foram reunidos todos os decretos trabalhistas e criada a Consolidação das Leis do Trabalho, a CLT, em 1º de maio de 1943, logo após isso os sindicatos conseguiram a legalização do direito a greve, ganhando bastante confiabilidades por parte dos trabalhadores.

Durante a ditadura militar houve um importante crescimento do papel do sindicato na política do país, essas associações organizavam as passeatas favoráveis as melhorias trabalhistas, e também a democracia, foi neste período que surgiu o Partido dos Trabalhadores, com íntima ligação com os sindicatos. Nessa época, as centrais sindicais tomam a frente da história do país, resultando ao final na Constituição de 1988, e na até então formação sindical do país, que será comentada no capítulo seguinte.

²⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2009, p.92.

3 PAPEL DO SINDICATO NO BRASIL COM A ATUAL LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

Conforme visto no capítulo anterior, os sindicatos são as estruturas de representatividade dos empregados, ele foi um elemento de extrema importância nas transformações que ocorreram nos sistemas socioeconômicos, atuando de forma incisiva para defesa e regulamentação de muitos direitos.

Sendo assim, veremos como se dá a estrutura sindical no Brasil nos dias atuais, as ressalvas e críticas ao sistema imposto pela Carta Magna de 1988, e faremos algumas comparações com as estruturas vigentes ao redor do mundo.

3.1 Estruturação do sindicato no Brasil

Na Constituição Brasileira de 1988 os sindicatos obtiveram um grande avanço. Além da manutenção de dois princípios: da unicidade sindical, e da contribuição compulsória fixada por lei. A unicidade sindical, nada mais é do que a proibição da criação de mais de um sindicato de uma determinada categoria em uma mesma base territorial. O art. 8º da CF/88 traz esses dois princípios:

Art. 8º - **É livre a associação profissional ou sindical**, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;
II - **é vedada a criação de mais de uma organização sindical**, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, **na mesma base territorial**, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior **à área de um Município**;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;
IV - a assembleia geral **fixará a contribuição** que, em se tratando de categoria profissional, **será descontada em folha**, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei. (CF, art. 8º, I – IV). (grifo nosso).²⁷

Entretanto, além de manter esses princípios, a Constituição de 1988 tornou-se contraditória. Como se pode perceber com a leitura do artigo 8º da Constituição Federal de 1988 o legislador dita sobre a liberdade de associação, mas a relativiza, mitigando a autonomia sindical, pondera-a. Segundo Amauri Mascaro:

²⁷BRASIL. Constituição (1988). **Art. 8º, I-IV**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em: 05/04/2017.

As disposições constitucionais que serviram de base para a nova estrutura sindical respaldam, em alguns pontos, a livre organização e a ação sindical; em outros, são restritivas. Porém, as suas limitações foram defendidas por parte do movimento sindical, não foram impostas pelo Governo e surgiram dos livres debates na Assembleia Nacional Constituinte; **daí ser possível dizer que expressam uma legalidade consentida, mas não desejável.**²⁸(grifo nosso)

Ou seja, a limitação de um sindicato por base territorial, apesar de não ser nem a ideal, visto que retira dos trabalhadores a capacidade de auto organização, de auto gestão, pois determina a quantidade de sindicato que deverá existir por base territorial, não foi uma estrutura imposta pelo Governo, mas sim debatida pelas entidades sindicais á época da elaboração da Carta. A Constituição, portanto, pactua uma autonomia sindical, ao mesmo tempo em que a restringe. Autonomia sindical seria, segundo Maurício Godinho, um princípio especial do Direito do Coletivo do Trabalho que exerce o papel de assegurar a existência do ser coletivo obreiro. Trata, portanto, da garantia da autogestão nas organizações associativas e sindicais dos trabalhadores, sua livreestruturação interna e associação externa, sua desvinculação de controles administrativos estatais ou em face do empregador.

A estrutura sindical brasileira é livre, porém podada, os sindicatos possuem “liberdade” de direito, mas de fato a exercessem limitadamente, tratando-se, portanto de uma liberdade vigiada pela estrutura governamental. Nas lições do Marthius Sávio Cavalcante Lobato:

Fica claro, assim, que a dita liberdade sindical na verdade nasceu com sua liberdade vigiada, ou seja, um sistema misto entre a liberdade irrestrita e os limites impostos pelo modelo corporativo.²⁹

Posto isto, e apesar de severas críticas a limitação que a unicidade sindical traz para os sindicatos, muitos autores são favoráveis por entenderem que isto não mácula a estrutura representativa da coalizão. Russomano pactua que:

[...] mesmo no mais regime democrático, o Estado tem o direito (e o dever, inclusive) de exercer vigilância sobre os comportamentos dos sindicatos, em defesa de suas próprias finalidades sociais.

²⁸NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 138.

²⁹LOBATO, Marthius Sávio Cavalcante. **O valor constitucional para efetividade dos direitos sociais nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2006, p. 175.

[...] não há como negar ao Estado a competência para intervir na vida sindical, a fim de normatizar seu funcionamento e ajusta-lo ao fiel desempenho de sua missão histórica.³⁰

A mentalidade dos legisladores da época, entre os defensores do monismo sindical, devia está pactuada não na restrição do movimento sindical, mas sim na fiscalização, no dever do Estado de resguardar o direito dos proletários, e com essa limitação por base territorial, além de facilitar a fiscalização, ainda diminuiu a possibilidade de fracionamento e perda de força da coalizão na representatividade dos trabalhadores.

3.2 Da unicidade sindical

A estrutura sindical no Brasil é envolta pela unicidade sindical, também conhecida como monismo sindical, que nada mais é do que um sistema onde uma única categoria profissional ou econômica possui apenas uma base representativa de acordo com a forma de representação escolhida, seja por categoria, por base territorial, por profissão ou por empresa. No nosso país a unidade escolhida de representação foi a da base territorial.

Para Amauri Mascaro Nascimento (2009) a unicidade sindical é a proibição, determinada por lei, da existência de mais de um sindicato por base de atuação; esta proibição poderá ser total ou parcial, restringindo apenas alguns níveis, como por exemplo, o de empresas; a unicidade pode também significar a vedação da existência de mais de um sindicato por categoria, ou profissão.

Como em todo ordenamento jurídico a eleição de um determinado princípio para guiar os demais tem seus benefícios e seus malefícios. A unicidade sindical é um norteador que não leva em consideração a pluralidade sindical, e, portanto, engessa os empregados a se unirem e formarem seus próprios sindicatos como meio de representa-lo. Entretanto, e mais envolto na realidade e estruturação do sistema jurídico do Brasil, a unicidade favorece a integração dos interesses da classe, fortalecendo e unido os objetivos comuns, ou seja, todos se unem e formam um mais forte do que se alguns de unissem e formassem vários sindicatos.

³⁰RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios Gerais de Direito Sindical**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995, p.71.

No Brasil em uma mesma base territorial não pode haver mais de um sindicato para uma mesma categoria, o país adota o princípio da unicidade sindical em nível de confederação, nos dizeres do autor acima citado:

O Brasil adota o princípio da unicidade sindical em nível confederativo. Esse nível vai dos sindicatos à confederação da categoria. A lei veda, nesse âmbito, a criação de mais de um sindicato na mesma base territorial e dentro da mesma esfera de representatividade.

O sistema brasileiro é o **monopólio de representação por imposição da lei**. E é nesse sentido que é usada a expressão unicidade sindical. O nosso sistema não faculta aos trabalhadores a possibilidade de organização espontânea para formar uma coletividade natural, uma unidade de fato, ou de elegerem, na empresa, o sindicato que os representará. **Estarão adstritos a um sindicato**. O mesmo sindicato que representa a categoria os representará, também como membros da categoria que são ainda nos casos de interesses específicos coletivos de trabalhadores de uma empresa.³¹(grifo nosso).

Os sindicatos quando organizados em grupos, no mínimo cinco, de atividades ou profissões similares formam as Federações Sindicais, que no âmbito nacional possuem bem mais poder de barganha do que o sindicato sozinho. Ou seja, Federação Sindical é o segundo grau de representação do empregado. Já as Confederações Sindicais são aquelas que reúnem, no mínimo, três Federações Sindicais de uma mesma categoria profissional. E por fim, temos as Centrais Sindicais que reúnem diversos sindicatos, com categorias distintas, lutando ativamente pelos direitos dos trabalhadores em geral, e não só por determinada categoria, a exemplo, da CUT, Central Única dos Trabalhadores.

Os próprios sindicatos a época da Convenção 87 da OIT, Organização Internacional do Trabalho, acenaram para discordância da pluralidade e favoritismo a unicidade, em 1946 durante o Primeiro Congresso Sindical dos Trabalhadores do Estado de São Paulo a pluralidade era combatida, segundo eles esta poderia ser prejudicial à classe trabalhadora.

Anos mais tarde, em 1979, no Congresso Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos foi aprovada uma resolução no mesmo sentido: “Os *sindicatos serão organizados em correspondência ao ramo de produção das empresas, garantida a unicidade sindical*.”³²

³¹NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2009, p.221.

³²AROUCA, José Carlos. “**A Convenção 87**”, em “Autonomia Sindical: unicidade x pluralidade, imposto sindical, representação sindical”, São Paulo: Centro Pastoral Vergueiro, 1985, p. 18.

Anos antes da Constituição de 1988, em 1981, ocorreu o Primeiro Congresso Nacional das Classes Trabalhadores, CONCLAT, procedendo que:

Os sindicatos têm o direito de exercer suas atividades em representação dos trabalhadores, segundo seus estatutos, livremente adotados, sem controle dos poderes públicos ou dos empregadores. **Os sindicatos serão organizados em correspondência ao ramo de atividade econômica e na mesma base territorial**, decidindo a assembléia dos trabalhadores qualquer dúvida quanto à representação da categoria, **garantida a unicidade sindical**.³³(grifo nosso).

Dois anos após o citado Congresso, o posicionamento do CONCLAT continuava o mesmo:

Para levar avante com sucesso a luta dos trabalhadores, está na ordem do dia a construção e defesa do movimento sindical unitário, livre dos prejuízos do partidarismo, do paralelismo, e do pluralismo sindical. É fundamental ratificar o princípio da unicidade sindical como fórmula correta para o desenvolvimento do sindicalismo brasileiro, pois as idéias divergentes contribuirão, uma vez livremente debatidas, dentro das entidades, para o seu fortalecimento, impedindo tanto o imobilismo como a fuga para o paralelismo inconsequente.³⁴

Portanto, apesar dos ideais do pluralismo sindical postos na Convenção 87 da OIT, e das organizações adotarem alguns princípios desta, a proteção à unicidade continuava como cerne da atividade sindical brasileira. Uma das maiores figuras sindicais brasileira, Luiz Inácio Lula da Silva, personalidade ativa e reconhecida que figurava como representante dos trabalhadores da época afirmava que deveria ocorrer a: *“Ratificação da Convenção 87 da OIT preservando a unicidade sindical.”*³⁵

A época as justificativas para a defesa da unicidade pautava-se na preocupação da criação de sindicatos ideológicos que poderiam desvincular a função trabalhista, enfraquecendo pelos desmembramentos a força sindical. Nesse sentido se manteve o princípio da unicidade sindical com a Constituição Cidadã, impedindo a pulverização das bases em diversos sindicatos, sustentados por diferentes ideologias sociais, políticas e econômicas.

³³AROUCA, José Carlos. **“A Convenção 87”**, em "Autonomia Sindical: unicidade x pluralidade, imposto sindical, representação sindical", São Paulo: Centro Pastoral Vergueiro, 1985, p. 19.

³⁴AROUCA, José Carlos. **“A Convenção 87”**, em "Autonomia Sindical: unicidade x pluralidade, imposto sindical, representação sindical", São Paulo: Centro Pastoral Vergueiro, 1985, p. 19.

³⁵SILVA, Luiz Inácio Lula da. Discurso sobre a Ratificação da Convenção nº 87 da OIT. Disponível em: http://www.lindenmeyer.adv.br/arquivos/artigo/unicidade_versus_pluralidade.pdf. Acesso em: 18/04/2017

3.3 Da liberdade e do pluralismo sindical no Brasil

A liberdade sindical é um princípio adotado no Brasil com algumas ressalvas, não sendo obedecidas algumas das diretrizes formatadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). Em síntese a organização sindical está prevista no art. 8º da Constituição Federal.

Art. 8º. É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:
I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;
III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;
IV - a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;
VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.³⁶

E mais especificamente, quanto a liberdade de associar-se ou não, o nobel art. 5º da Carta traz:

Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: ...

XX – **ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado;**³⁷(grifo nosso)

Pode-se perceber que o caput do art. 8º coroa a livre associação, seu primeiro inciso veda qualquer interferência ou intervenção do Estado dentro das associações,

³⁶BRASIL. Constituição (1988). **Art. 8º, I-VIII**. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em: 05/04/2017.

³⁷BRASIL. Constituição (1988). **Art. 5º**. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em: 05/04/2017.

mas já limita sua criação pelo registro em um Órgão Competente. O engessamento a esta liberdade continua, é vedada a criação de mais de uma entidade sindical na mesma base territorial, prevalecendo assim o princípio da unicidade sindical. Ademais, o inciso IV prevê a obrigatoriedade da contribuição sindical, limitando claramente a liberdade associativa, e o inciso V pactua que ninguém será obrigado a filiar-se ou manter-se filiado a qualquer sindicato.

No Brasil, a liberdade sindical tem contornos próprios, ao invés de seguir as diretrizes da autonomia sindical, possibilidade de atuação não dos indivíduos considerados singularmente, mas dos grupos por eles organizado, liberdade sindical coletiva, ocorre o oposto, que é a reunião dos trabalhadores agrupada por categorias ou semelhantes condições de vida. Mozart Victor Russomano fala sobre a autonomia sindical da seguinte forma:

No Brasil, no regime tradicional da Consolidação das Leis do Trabalho, inspirada pela Constituição de 1937 (de natureza totalitária), nunca houve autonomia sindical, no sentido justo e escrito acima exposto. Não só o sindicato ficava jungido ao Ministério do Trabalho – desde seu reconhecimento até a eventual intervenção, livremente decretada pelo Poder Executivo – como, inúmeras vezes, foi utilizado como instrumento demagógico-partidário.

O fim dessa situação só ocorreu mais de cinquenta anos após a instauração do Estado Novo, com o advento da Constituição Federal de 5 de outubro de 1988.

O art. 8º, caput e inciso I, declara que o Estado está proibido de intervir, por qualquer forma, na vida sindical.³⁸

Entretanto, apesar dos dizeres do autor acima posto, o fim da intervenção estatal não se deu por completo com a promulgação da Constituição Federal de 1988, a figura da unicidade sindical e do registro do sindicato em órgão competente, nada mais é do que um tipo de intervenção do Estado, pois vincula a criação do sindicato a um registro feito em um órgão público.

Dentro da liberdade sindical, muito se fala em unidade sindical e pluralismo sindical. A unidade sindical trata-se da não existência de limitação legal do número de sindicatos representativos na mesma base territorial, no qual os sindicatos se unem não por imposição legal, mas em detrimento da vontade de assim organizarem-se.

Quanto ao pluralismo sindical é a possibilidade e coexistirem, em um nível a

³⁸RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios Gerais de Direito Sindical**. 2ª ed. Rio de Janeiro. Forense, 1995, p.73.

unidade, em outro a pluralidade e até mesmo a unicidade, quando na cúpula existem diversas centrais sindicais, e na categoria só é permitido um sindicato por base.

Wilson Campos preleciona que:

[...] pluralidade sindical consiste na permissão de várias entidades, na mesma base territorial, exercerem a representação da mesma categoria, disputando-se qual o sindicato mais representativo, ou as condições para uma participação proporcional na representação da categoria.³⁹

Este sistema permite, em tese, a criação de diversos sindicatos sem que se limite por base territorial previamente estabelecidas, possibilitando a criação de sindicatos conforme a necessidade dos trabalhadores.

3.4 Unicidade *versus* liberdade sindical

O sindicato é uma instituição que reúne trabalhadores que apresentam algo em comum, vendem sua força de trabalho ao capital, pois precisam de dinheiro para se manter, e não detém os meios de produção para empregarem, ao invés de serem empregados.

Segundo Martins (2014), o sindicato constitui como uma associação, tanto de pessoas físicas (empregados) como jurídicas (empregadores), que possuem atividades profissionais ou econômicas, respectivamente, possuindo a finalidade de defender os interesses coletivos e individuais dos membros associados à sua categoria.

Nesse diapasão e por maiores que sejam as divergências existentes dentro da própria classe trabalhadora, seja questão ideológica, sociais, políticas, religiosas, todos eles tem algo em comum, alienam sua força de trabalho em troca da contraprestação do empregador.

Sob a perspectiva mantém-se uma tênue linha, porém claramente existente, de uma meta idêntica, na busca de resguardo de direito e luta por melhorias na esfera trabalhista. Nesse sentido, e com acerto, a unidade da e na luta, é um objetivo a ser alcançado, para que a classe operária possa se contrapor aos empregadores, com uma quebra maior na desproporcionalidade existente entre eles.

A liberdade sindical em seu sentido amplo reduz as possibilidades de organização e defesa dos trabalhadores, pois desconcentra seus esforços em várias

³⁹ BATALHA, Wilson de Souza Campos; BATALHA, Silva Marina Labate, “**Sindicatos – Sindicalismo**”, 2ª ed., São Paulo: LTr, 1994, p. 83.

unidades de associações de profissionais, que podem ter pensamentos distintos, sendo mais fácil para os empregadores enfraquecerem os movimentos sindicais pela falta de foco.

Além disso, em uma realidade de diversos sindicatos, os empregadores podem dar preferência à contratação de empregados que estejam filiados a determinado sindicato que em suma não se põe em enfrentamento com as empresas, vinculando a vigência do contrato à filiação a este determinado sindicato.

Outra possibilidade, e é sobre esta que se desenvolverá a conjectura do próximo capítulo, é a de um sistema de liberdade, se constituir sindicatos menores de trabalhadores de uma empresa, vinculando estreitamente os empregados aos interesses dos empregadores. Essa vinculação, que certamente aconteceria caso a liberdade sindical fosse plena, ocorre em razão da não proteção integral do emprego.

A proteção integral do emprego é um princípio assegurado em muitos países, principalmente aqueles que ratificaram a Convenção nº 158 da OIT. A referida Convenção vincula à dispensa de um empregador a justificação do ato. Nos dizeres de Luiz Eduardo Gunther:

Há uma música muito conhecida no Brasil cujo título é “Me dê Motivo”. Seu criador, o músico Tim Maia, diz lá pelas tantas **“me dê motivo para ir embora”**. É disso que trata a Convenção nº 158 da OIT. **Da justificativa para a dispensa. O empregado quer saber os motivos pelos quais está sendo dispensado. É insuficiente dizer que a despedida é sem justa causa** (ou sem motivo). Parece que sempre por trás de uma dispensa há uma razão, uma justificativa.⁴⁰ (grifo nosso).

Ou seja, não é que a Convenção impeça a dispensa, mas a limita a motivações. Garantindo o emprego ao trabalhador, sem que se seja podada integralmente a liberdade de dispensa por parte do empregador.

A Convenção, segundo Gunther (2016), foi aprovada em 1982, sendo admitidos, no Brasil, através de Decreto Legislativo dez anos depois, promulgados em 1996. Ocorre que no mesmo ano de sua promulgação, a Convenção 158 da OIT, Organização Internacional do Trabalho, foi denunciada após 8 meses em vigor, no

⁴⁰GUNTHER, Luiz Eduardo. A Convenção número 158 da OIT no Brasil: uma polêmica ainda não resolvida. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 5, n. 48, p. 7-34, mar. 2016. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/87792/2016_gunther_luiz_convencao_numero.pdf?sequence=1. Acesso em: 06/04/2017

Governo do então Presidente Fernando Henrique Cardoso.

Ainda nos dizeres de Gunther (2016), a denúncia significa a desobrigação do Brasil em cumprir o compromisso assumido. Segundo justificativas do Governo o cumprimento dos dispositivos da referida Convenção colocariam em risco a competitividade comercial do país no cenário mundial.

Percebe-se, pois que a pressão dos empresários, maquiada pela medo de se perder espaço no cenário mundial, influenciou diretamente a decisão política do Governo que afetou a estruturação laboral não só da época, mas principalmente a atual, pois engessa muitas medidas que o Governo quer tomar.

No Brasil, em regra, não há estabilidade, pelo menos, não na forma do protecionismo contra as dispensas arbitrárias ou sem justa causa, que possam assegurar a ação de sindicatos de empregados dentro da própria empresa, sem que estes estejam diretamente ameaçados pelos empregadores, diferentemente dos outros países que possuem outra realidade, como por exemplo os que têm ratificado a Convenção nº 158 da OIT que impede a despedida arbitrária.

Portanto, diante da realidade de estabilidade brasileira, a falta dessa estrutura para ser mais incisiva, há um percalço a ser superado antes de se superar o princípio da unicidade sindical. Entretanto, apesar dos dizeres acima postos, e da existência de problemas mesmo com a existência de apenas um sindicato, que torna mais afastada a relação de representante e empregadores, o legislador brasileiro, quer retirar, ou pelo menos possibilitar a retirada, dos sindicatos, de algumas negociações, e deixar o empregado e empregador negociarem sozinhos, aumentando em grande escala a possibilidade de coação, e, portanto, a abertura para que muitos direitos arduamente conquistados possam ser relativizados ou ao menos suprimidos em detrimento do medo do desemprego. Nos dizeres bíblicos⁴¹, o legislador quer implantar um novo, *“Vão! Eu estou mandando vocês como ovelhas para o meio dos lobos”*- LC -10:3.

⁴¹ Bíblia Sagrada. São Paulo: Paulinas Editora, 2011. p. 1504

4 DA MUDANÇA DO PAPEL DO SINDICATO COM A POSSIVEL ALTERAÇÃO LEGISLATIVA TRABALHISTA

Conforme aludido no capítulo anterior, no Brasil o princípio que vigora é o da Unicidade Sindical, portanto, em uma análise superficial, o legislador prezou pela unidade dos trabalhadores, ou seja, limitou a liberdade sindical em favor do não enfraquecimento da classe, da sua não fragmentação, para que o foco permanecesse o mesmo.

Diante disso, é necessária a análise de algumas alterações que o Projeto de Lei 6787/2016 traz no que diz respeito ao paradigma sindical, e principalmente nas mudanças que abrirão a possibilidade para o enfraquecimento dos sindicatos, por colocaram os representantes dos trabalhadores para desempenharem as mesmas funções sem que se seja determinado os limites das decisões, ou mesmo, como se dará a colaboração dos dois representantes entre si.

4.1 Fatores internos que levaram a apresentação do Projeto de Lei 6787/2016

Existe uma crise no contexto atual brasileiro, econômica e política, que afeta diretamente as relações trabalhistas. Para simplificar a explicação, Sasaki (2016) divide a crise em cinco fases, a da crise internacional, crescimento da dívida, o ajuste fiscal, o aumento da inflação e a recessão.

Segundo Sasaki (2016), o primeiro ponto que deve ser levado em consideração é a crise financeira mundial de 2008. Quando a crise financeira de 2008 eclodiu, o então presidente do Brasil, Luiz Inácio Lula da Silva optou como medida de combate a crise, a adoção de políticas que estimulassem o consumo, aquecendo a economia e forçando o capital a girar. Para que ocorresse o aumento do consumo, o governo reduziu as taxas de juros, cortou alguns impostos, concedeu desonerações fiscais a alguns setores econômicos, e incentivou, pesadamente, a liberação de crédito pelos Bancos Públicos para financiar esta medida. Além disto, investiu em programas de investimento em infraestruturas, a fim de gerar empregos, contribuindo para com que a economia do país não cedesse junto a crise econômica mundial, tanto o é que o país, segundo o referido autor, cresceu bem acima da média mundial.

Continuando com o raciocínio, o autor coloca a dívida como segundo ponto

para explicar a atual crise econômica do país. O problema ocorreu quando a crise mundial se perfez bem além do tempo previsto pelos economistas brasileiros, avançando do governo do Lula, para o governo da Presidenta Dilma Rousseff, em 2011. À época, a China, uma das principais importadoras de soja e minério de ferro, importação essencial para a economia brasileira, diminuiu drasticamente o preço da compra das commodities em razão da sua menor expansão, atingindo diretamente e em cheio a estrutura financeira do Brasil.

Em razão da permanência da crise, o governo continuou com as medidas para estimular o consumo, ainda segundo Sasaki (2016), apesar da redução de impostos, desonerações fiscais e fornecimento de créditos, o país não conseguia manter a economia aquecida. O governo, ao invés de diminuir sua máquina e seus gastos, fez o contrário, aumentando e muito seus gastos, em contraponto a diminuição de sua arrecadação dos impostos e tributos, tornando desequilibrado o erário, visto que a crescente dos gastos não era acompanhada pela arrecadação. Em razão disto, a dívida do Brasil teve um grande aumento e consequentemente deixou de atrair investidores, ficando o governo limitado, para não dizer impossibilitado, de destinar recursos para continuar estimulando o crescimento econômico no país.

Sasaki (2016) aponta como terceiro ponto para o desenvolvimento da atual crise, o ajuste fiscal. Com a permanência da crise mundial, a Presidenta Dilma Rousseff, teve que enfrentar o problema também no seu segundo mandato em 2015, com a implementação da medida com signo de ajuste fiscal. Nos dizeres do citado autor:

Essa expressão designa um conjunto de medidas que visa a equilibrar o orçamento do governo, envolvendo tanto a contenção de gastos como a ampliação de receitas. De modo geral, o governo fez cortes no orçamento, restringiu benefícios e aumentou impostos e tributos.⁴²

Em outras palavras, é um conjunto de políticas que visam equilibrar o orçamento governamental. O governo queria com isto reequilibrar o orçamento através de corte de gastos e aumento nas arrecadações, o contrário do que estava sendo feito até então.

O grande problema disso tudo, segundo o aludido autor, é que quando

⁴²SASAKI, Fabio. Entenda a atual crise econômica brasileira em 5 passos. **Guia do Estudante**, 9 jun 2016. Disponível em: <http://guiadoestudante.abril.com.br/blog/atualidades-vestibular/entenda-a-atual-crise-economica-brasileira-em-5-passos/>. Acesso em: 29/03/2017

ocorreu à efetivação na contenção dos gastos públicos, aqueles programas implementados lá na primeira medida para superar a crise mundial, em 2008, não obtiveram êxito, visto que os programas de infraestrutura ficaram paralisados, afetando diretamente setores como os de geração de energia, transporte, telecomunicação, água e esgoto, permitindo, ou ao menos contribuindo, para o desemprego de milhões de brasileiros e o fechamento de algumas empresas. Em razão disto, a medida acaba tendo efeito contrário ao proposto, ao invés de só diminuição de gastos, houve também um decréscimo na arrecadação de impostos.

Segundo matéria assinada por Sicsú⁴³, para a Carta Capital:

Ajustes fiscais, ou planos de austeridade, nunca deram certo. Reduzem a renda dos mais necessitados, **enfraquecem o comércio e diminuem a arrecadação tributária. O corte de gastos, por debilitar a economia, gera desemprego, queda da arrecadação e manutenção ou ampliação do desequilíbrio fiscal.**

[...]

A situação econômica atual é preocupante. **Os investimentos do governo federal estão parando. O desemprego cresce mês após mês.** E é sempre maior do que foi no mesmo mês do ano passado.

[...]

A economia está muito fraca. E tudo indica que a **tendência é de agravamento porque as políticas de ajuste fiscal vão tirar bilhões de reais das mãos dos mais necessitados.** Os recursos vão sumir das mãos daqueles que gastam tudo que recebem e dinamizam a economia através do comércio. A renda do trabalhador também está em trajetória de queda. E a arrecadação do governo federal está enfraquecida: de janeiro a março desse ano, houve queda de 4,4% em relação ao mesmo período de 2014. (referência do Carta Capital). (grifo nosso).

Desde implementação da medida já se pode notar nitidamente o respingo nos trabalhadores, e em uma possível modificação para os mais fracos, para que se pudesse voltar a aquecer a economia do país.

Continuando com as pontuações para o desenvolvimento da atual crise, Sasaki (2016) coloca a inflação como uma das protagonistas do enredo. O que ocorreu foi que para contenção dos preços, o Banco Central elevou progressivamente a taxa básica de juros, a Selic. A taxa Selic é a principal aliada do governo para se tentar conter a inflação. Segundo o referido autor:

Ela encarece o valor de todo dinheiro tomado emprestado no país, inibindo o consumo de pessoas e o investimento das empresas – com a queda na

⁴³SICSÚ, João. O que é que produz o ajuste fiscal? **Carta Capital**, 19 mai 2015. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/economia/o-que-e-e-o-que-produz-o-ajuste-fiscal-2903.html>. Acesso em: 29/03/2017.

demanda, os preços tendem a ficar estáveis ou mesmo a cair para atrair mais consumidores.⁴⁴

Ou seja, o governo ao perceber a necessidade de dinheiro para pagar suas próprias dívidas e fazer investimentos, aumenta taxa Selic. Com o aumento da taxa de juro básica os investimentos com consumos imediatos se tornam menos atrativos e com o tempo, em detrimento do encalhamento dos produtos nas prateleiras o preço dos bens diminui, e o capital volta a girar de forma aquecida.

Entretanto, segundo o aludido autor, a elevação dos juros piorou o quadro recessivo brasileiro, visto que ficou bem mais caro para as empresas e pessoas físicas tomarem empréstimos para se reerguerem.

O último ponto utilizado por Sasaki (2016) é o da recessão. Segundo o autor: *“Todo esse cenário desemboca no desempenho do Produto Interno Bruto.”* O PIB, avalia a dimensão da economia e serve para compara-la com as outras, utilizando como base a soma dos valores dos bens e serviços produzidos no país. Caso o calor dessa medida decresça por dois trimestres consecutivos diz-se que o país está em recessão. No Brasil, o PIB vem decaindo há pelo menos cinco trimestres consecutivos, o que reflete diretamente na economia brasileira, e afeta a classe trabalhadora conforme iremos pontuar adiante.

Com a desculpa de reajustar a economia brasileira, o governo apresentou no final de dezembro de 2016 o Projeto de Lei 6787/2016 que visa fazer uma mini reforma na Consolidação das Leis Trabalhistas.

4.2 O Projeto de Lei 6787/2016 e a implementação do art. 523-a na CLT.

Diante de tudo que fora exposto, vimos que várias foram as medidas tentadas para que a crise afetasse o quanto menos a economia brasileira, e para que se conseguisse enfrentá-la de maneira que as consequências fossem menos gravosas possíveis. Entretanto, como se pode notar, as medidas acabaram desembocando em problemas que ao invés de aquecer a economia, acabaram engessando-a.

Em detrimento disto, e após a tomada do Poder Executivo, em 2016 pelo, à época Vice Presidente, Michel Temer, um de seus planos de ação conta com a mini Reforma Trabalhista como aliada para se enfrentar a crise econômica.

⁴⁴SASAKI, Fabio. Entenda a atual crise econômica brasileira em 5 passos. **Guia do Estudante**, 9 jun 2016. Disponível em: <http://guiadoestudante.abril.com.br/blog/atualidades-vestibular/entenda-a-atual-crise-economica-brasileira-em-5-passos/>. Acesso em: 29/03/2017

A medida apresentada pelo então Presidente Michel Temer, retrocede direitos conquistados a duras lutas e consolidados pela Constituição Federal de 1988, caso a proposta seja aprovada pelo Congresso Nacional, o negociado valerá mais do que o legislado, e claramente o poder de negociação ficará nas mãos de quem detém a superioridade econômica.

O Projeto de Lei 6787/2016 traz algumas mudanças, quais sejam: a possibilidade da jornada de 12 horas/diárias, implementação de banco de horas, possibilidade de menores jornadas submetidas a menos salários, ampliação do trabalho temporário (BRASIL, 2016).

Uma das principais mudanças que o citado Projeto quer implementar é a alteração na jornada de trabalho, a proposta permite a existência da possibilidade de 12 hrs/diárias, e 48 hrs/semanais, ou seja, aumentando o máximo de hora extra diária de 2 horas para 4 horas.

O trabalho temporário é outro que sofre alterações estruturais, enquanto na vigente da legislação atual o prazo é de 90 dias, o projeto quer modifica-lo para 120 dias, com prorrogação em igual prazo, aumentando a possibilidade do Brasil possuir cada vez mais trabalhadores em situações precárias.

Uma das propostas mais polêmicas do referido Projeto é a possibilidade do negociado valer mais que o legislado. Através dessa medida as supostas negociações prevalecem sobre a lei. É importante salientar que não são poucos os pontos que podem ser postos em discussão, o que se está em tela é o parcelamento das férias, acordo de direito a participação nos lucros, tempo de intervalo intrajornada, as horas *in itinere*, ou seja, normas que não só afetam o salário do trabalhador, mas que principalmente afetam normas que estão ligadas a saúde do operário.

Ainda sobre o enfoque do negociado passar a ter uma maior força, o Projeto de Lei 6787/16, além da implementação das mudanças acima descritas traz também a possibilidade da real regulamentação do art. 11 da Constituição Federal de 1988 através do acréscimo do art. 523-A na CLT, com a desculpa da redução de processos trabalhista e da celeridade de sua resolução.

O artigo 11 da Constituição assegura, nas empresas com mais de duzentos operários, a eleição de um representante para coordenar um canal direto com os empregadores:

Art.11. Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.⁴⁵

Segundo Ronaldo Nogueira de Oliveira, então Ministro do Trabalho do Governo Temer, a ideia é seguir os modelos europeus, onde a maturidade nas negociações feitas entre os empregados e empregadores causa uma diminuição na máquina judiciária.

6. A experiência européia demonstra a importância da representação laboral na empresa. Países como Alemanha, Espanha, Suécia, França, Portugal e Reino Unido possuem há vários anos as chamadas comissões de empresa ou de fábrica. A maturidade das relações de trabalho em alguns países europeus propicia um ambiente colaborativo entre trabalhador e empresa, resultando na melhoria do nível de produtividade da empresa.⁴⁶

Continua o Ministro:

7. No Brasil temos um nível elevado de judicialização das relações do trabalho, o que é retratado pela quantidade de ações trabalhistas que anualmente dão entrada na Justiça do Trabalho. Na grande maioria das ações trabalhistas a demanda reside no pagamento de verbas rescisórias. A falta de canais institucionais de diálogo nas empresas que promovam o entendimento faz com que o trabalhador só venha a reivindicar os seus direitos após o término do contrato de trabalho. Com isso, problemas que poderiam ser facilmente resolvidos no curso do contrato de trabalho vão se acumulando, para serem discutidos apenas ao término do vínculo empregatício, na Justiça do Trabalho.

Entretanto, esquece-se o então Ministro que nos países europeus existe o cumprimento do princípio da Proteção Integral do emprego, tendo grande parte deles ratificado a Convenção 158 da OIT, que dispõem ser requisito essencial para a dispensa a explanação da motivação vinculados a capacidade laboral do empregado; comportamento do empregado; e necessidade da empresa, do estabelecimento ou do serviço:

Artigo 4º. Não se dará término da relação de trabalho de um trabalhador a menos que exista para isso a causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas suas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço.

Artigo 5º. **Não constituem**, entre outros, motivos válidos para o término da

⁴⁵BRASIL. Constituição (1988). **Art. 11º**. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em: 05/04/2017.

⁴⁶BRASIL. Congresso. Senado. Projeto de Lei 6787/2016. Dispõe sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Disponível em:

http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1520055&filename=PL+6787/2016. Acesso em: 31/03/2017.

relação de trabalho:

- a) a filiação a um sindicato ou a participação em atividades sindicais fora da jornada de trabalho ou, com o consentimento de empregador, durante a jornada de trabalho;
 - b) **o fato de solicitar, exercer ou ter exercido mandato de representação dos trabalhadores;**
 - c) a apresentação de queixa ou participação em procedimento estabelecido contra o empregador por supostas violações de lei ou regulamentos, ou o recurso às autoridades administrativas competentes;
 - d) a raça, a cor, o sexo, o estado civil, as responsabilidades familiares, a gravidez, a religião, a opinião pública, a ascendência nacional ou a origem social;
 - e) a ausência ao trabalho durante a licença-maternidade.
- [...]

Artigo 7º. A relação de trabalho **não** será terminada por motivos relacionados ao comportamento ou ao desempenho do trabalhador, **sem que lhe seja oferecida a possibilidade de defesa das acusações formuladas contra ele**, salvo no caso em que não se possa razoavelmente exigir que o empregador lhe conceda essa possibilidade.⁴⁷ (grifo nosso).

Bem distinto do que ocorre no Brasil, na qual segundo Moita (2009), ao invés de uma proteção integral ao emprego existe sim uma grande rotatividade de emprego, perfazendo uma porcentagem de 40%, demonstrando a grande flexibilização do mercado de trabalho quanto aos operários.

Segundo o citado autor, em 2007, 12,7 milhões de operários ficaram desempregados, destes mais da metade, 7,6 milhões, foram dispensados sem justa causa, ou seja, sem motivação, ao bel quer do empregador, demonstrando assim a fragilidade do emprego privado no Brasil.

Nos dizeres de Moita⁴⁸, *“A substituição é feita com a contratação daqueles que trabalham por salários menores em detrimento dos antigos com renda maior.”* Isso significa que ao se implementar o artigo 523-A na CLT para que ele possibilite e regulamente o art. 11 da Constituição Federal, sem se respeitar a estrutura trabalhista brasileira, se está colocando os trabalhadores, frágeis, suscetíveis, coagidos, para negociarem com os tubarões, hiperssuficientes e que possuem poder de barganha.

Através da explanação feita acima, as justificativas do então Ministro do Trabalho, Ronaldo Nogueira de Oliveira (BRASIL, 2016), ingênuas ou maliciosas, ao

⁴⁷BRASIL. Congresso. Senado. Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/sileg/integras/539004.pdf>. Acesso em: 31/03/2017.

⁴⁸MOITA. Edvaldo de Aguiar Portela. A Convenção 158 da OIT e a Garantia Constitucional de Proteção contra a despedida arbitrária. **Revista Jurídica da UNI7**, v. 6, p. 275-284, 2009. Disponível em: http://www.uni7setembro.edu.br/recursos/imagens/File/direito/ic/v_encontro/aconvencao158daoiteagarantia.pdf. Acesso em: 03/04/2017.

invés de fortalecerem e aprimorarem a engrenagem no âmbito trabalhista abrem probabilidades de barganha dos empregados pelos empregadores. Da maneira como está exposto no Projeto de Lei 6787/2016, o que poderá ocorrer é o recuo ou supressão de direitos em detrimento do medo do desemprego que tem assolado milhares de brasileiros.

[...]

8. A regulamentação do art. 11 da Constituição da República tornará possível o aprimoramento as relações de trabalho no país, ao instituir no ambiente da empresa um agente com credibilidade junto ao trabalhador, já que ele será escolhido dentre os empregados da empresa, independentemente de filiação sindical, com quem ele poderá contar para mediar a resolução de conflitos individuais havidos no curso da relação empregatícia. A atuação do representante dos trabalhadores trará ganhos para a empresa, na medida em que ela poderá se antecipar e resolver o conflito, antes que o passivo trabalhista se avolume e venha a ser judicializado.

Apesar do Projeto Lei aduzir sobre a garantia provisória de emprego do representante dos empregados na empresa, através da vedação da dispensa arbitrária, sabe-se que na prática, é bem mais fácil ameaçar um empregado diretamente vinculado e subordinado a um empregador, do que ter este poder de coação com os representantes sindicais.

“Art. 523-A. É assegurada a eleição de representante dos trabalhadores no local de trabalho, observados os seguintes critérios:

[...]

III - o mandato terá duração de dois anos, permitida uma reeleição, **vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa**, desde o registro de sua candidatura até seis meses após o final do mandato.⁴⁹ (grifo nosso)

Em um primeiro momento, quando o empregado estiver como representante, poderá nem ter o receio de perder o emprego ou sofrer retaliações, entretanto, a possibilidade deste de fechar acordos prejudiciais para seus companheiros de trabalho é maior, não por descaso, mas justamente por conhece-los de perto, e saber que as vezes, pensando emocionalmente, abrir mão do pouco, para não se perder o todo, poderá compensar, o que acarreta na abertura de uma grande probabilidade de retrocesso aos direitos trabalhistas brasileiros.

Além disto, como se pode perceber, apesar do referido Projeto traz em seus dizeres a possibilidade da representatividade dos empregados diretamente no âmbito de seu trabalho, não pensa na estrutura para que se possa assegurar a

⁴⁹BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Secretaria de Relações Institucionais. Nota Técnica nº 2, de 23 de janeiro de 2017. Brasília, 2017.

efetiva representação dos empregados por eles mesmos.

“Art. 523-A. É assegurada a eleição de representante dos trabalhadores no local de trabalho, observados os seguintes critérios:

I - um representante dos empregados poderá ser escolhido quando a empresa possuir mais de duzentos empregados, conforme disposto no art. 11 da Constituição;

II - a eleição deverá ser convocada por edital, com antecedência mínima de quinze dias, o qual deverá ser afixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura, independentemente de filiação sindical, garantido o voto secreto, sendo eleito o empregado mais votado daquela empresa, cuja posse ocorrerá após a conclusão da apuração do escrutínio, que será lavrada em ata e arquivada na empresa e no sindicato representativo da categoria; e

III - o mandato terá duração de dois anos, permitida uma reeleição, vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa, desde o registro de sua candidatura até seis meses após o final do mandato.

§ 1º O representante dos trabalhadores no local de trabalho terá as seguintes prerrogativas e competências:

I - a garantia de participação na mesa de negociação do acordo coletivo de trabalho;

e

II - o dever de atuar na conciliação de conflitos trabalhistas no âmbito da empresa, inclusive quanto ao pagamento de verbas trabalhistas, no curso do contrato de trabalho, ou de verbas rescisórias.

§ 2º As convenções e os acordos coletivos de trabalho poderão conter cláusulas para ampliar o número de representantes de empregados previsto no caput até o limite de cinco representantes de empregados por estabelecimento.” (NR)

Vejamos, em um primeiro momento, a iniciativa da implementação do art. 523-A na CLT é benéfica, pois regulamenta um artigo Constitucional, entretanto, como dito acima, o Brasil não possui a estrutura dos países que conseguem pô-la em prática.

De acordo com Silva (1988), a experiência do instituto de representação de trabalhadores no local de trabalho pode ocorrer através de variadas formas. Poderá haver uma representatividade restrita, com direito de informação e consulta; ou ampla, onde se abre a possibilidade da cogestão.

Estas possibilidades de representatividade ensejam que a representação dos empregados no local de trabalho está vinculada diretamente ao espaço existente de participação daqueles na empresa. Como o artigo que será implementado não dispõe sobre qual nível o representante terá, este ficará a cargo do empregador, o que torna muito provável a manipulação de informações para que as negociações sejam sempre tomadas conformes seus interesses em detrimento dos interesses dos operários.

Segundo Nota Técnica nº 2 de Janeiro de 2017 apresentada pelo Ministério Público do Trabalho⁵⁰ a extensão da representação dos operários pode ocorrer:

No tocante à extensão da participação dos trabalhadores na empresa, também conforme a doutrina trabalhista e a experiência de outros países, pode haver: (a) direito de informação, no qual o empregador deve apresentar informações a respeito do desempenho empresarial aos trabalhadores; (b) direito de consulta, em que há previsão dos trabalhadores serem consultados a respeito de determinadas matérias; (c) direito de controle, no qual há fiscalização do representante em face de decisões empresariais e acompanhamento da observância dos instrumentos coletivos de trabalho; e (d) cogestão, em que os trabalhadores participam da administração empresarial.

Ou seja, o artigo que o Projeto de Lei quer implementar na Consolidação das Leis do Trabalho não traz nem os limites de participação deste representante. Na realidade, prevê apenas a representação em negociações coletivas, cuja representatividade já é exercida pelos sindicatos, e a atuação em conciliação nos conflitos da empresa que envolva salários e pagamento de verbas rescisórias. Entretanto, de nada adianta essa mediação, sem a proteção real do emprego destes representantes e do fornecimento completo das informações necessárias para entender o real perfil da lide e conseguir dirigir uma conciliação o mais justa possível.

É importante, também, ressaltar essa falta de aparato para representatividade no âmbito interno das empresas, pois impossibilita o trabalho dos representantes. Por exemplo, no caso das conciliações, em que a participação do representante dos trabalhadores na empresa é um dever, não está estabelecido em lei, quais instrumentos eles terão para que possam viabilizar estas conciliações.

“Art. 523-A. É assegurada a eleição de representante dos trabalhadores no local de trabalho, observados os seguintes critérios:

[...]

§ 1º O representante dos trabalhadores no local de trabalho terá as seguintes prerrogativas e competências:

[...]

II- o dever de atuar na conciliação de conflitos trabalhistas no âmbito da empresa, inclusive quanto ao pagamento de verbas trabalhistas, no curso do contrato de trabalho, ou de verbas rescisórias.⁵¹

⁵⁰BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Secretaria de Relações Institucionais. Nota Técnica nº 2, de 23 de janeiro de 2017. Brasília, 2017.

⁵¹BRASIL. Congresso. Senado. Projeto de Lei 6787/2016. Dispõe sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Disponível em: http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1520055&filename=PL+6787/2016. Acesso em: 31/03/2017.

Segundo Nota Técnica do MPT:

Em relação à promoção da conciliação dos conflitos trabalhistas, **o PL não garante ao representante qualquer instrumento para que possa desenvolver de forma adequada o dever que lhe é imposto. Não há qualquer garantia de acesso à informação**, para que o representante tenha condições de promover o entendimento entre o empregado e o empregador de forma efetiva e que, concretamente, possa reduzir a judicialização do conflito.

Além da forma de representatividade que não está clara no dispositivo em tela, qual seja, o artigo 523-A do Projeto de Lei 6787/2016, o inciso primeiro aponta para a possibilidade da eleição do representante, *“É assegurada a eleição de representante dos trabalhadores no local de trabalho, observados os seguintes critérios:*

I - um representante dos empregados poderá ser escolhido quando a empresa possuir mais de duzentos empregados, conforme disposto no art. 11 da Constituição.”, mas esclarece quais empregados serão levados em consideração, se a totalidade da empresa ou se a totalidade dos empregados de determinada atividade, conforme é apontado na Nota Técnica nº 2 do MPT.

Finalmente, apontamos algumas omissões na proposta apresentada e que podem **gerar insegurança jurídica na implementação do instituto**. O inciso I indica como critério que “um representante dos empregados poderá ser escolhido quando a empresa possuir mais de duzentos empregados, conforme disposto no artigo 11 da Constituição”. Contudo, **não diz se para o cômputo dos duzentos empregados serão levados em consideração o número total de empregados da empresa ou se somente os que estejam desempenhando as suas atividades em um determinado estabelecimento empresarial.**⁵²(grifo nosso).

Também não é posto no referido artigo do Projeto de Lei sobre a proporcionalidade que se dará para que se alcance o máximo de representantes, cinco, por empresa. Além do que, muitas empresas brasileiras tem um contingente imenso de funcionários, e apenas cinco representantes não dariam conta de desempenhar sua função quanto ao desenvolvimento de ações de representatividade de seus afins. Importante frisar, que na proposta não indica o responsável pela convocação das eleições, o que pode ocasionar desconforto entre sindicatos, patrões, conforme posto na Nota Técnica nº 2 do MPT.

Também não trata de proporcionalidade da quantidade do número de representantes em empresas que tenham mais de 200 empregados. **Nesse**

⁵²BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Secretaria de Relações Institucionais. Nota Técnica nº 2, de 23 de janeiro de 2017. Brasília, 2017.

aspecto, a fixação do limite máximo de 5 representantes (por estabelecimento) – nos parece inadequado, tendo em vista a situação de grandes empresas com um elevado número de trabalhadores.

É relevante indicar que a proposta **não estabelece quem é responsável por convocar a eleição para representante dos trabalhadores**, o que pode gerar conflitos entre empresa, sindicato e trabalhadores. (grifo nosso).

Fora estes apontamentos, o artigo abre a possibilidade de o representante participar das negociações coletivas, mas, não dá margem de voto, voz ou outras ações em que ele possa realmente exercer o direito de representatividade dos demais empregados daquela empresa. Conforme posto na Nota Técnica acima mencionada⁵³, e na visualização do artigo que em nada fala sobre o real papel do representante nas negociações coletivas, pode-se verificar a inexistência da perspectiva de se fazer valer a voz e voto dos representantes dos empregados das empresas nas negociações coletivas.

“Art. 523-A. É assegurada a eleição de representante dos trabalhadores no local de trabalho, observados os seguintes critérios:

[...]

§ 1º **O representante dos trabalhadores no local de trabalho terá as seguintes prerrogativas e competências:**

I - a **garantia de participação na mesa de negociação do acordo coletivo de trabalho**; [...].⁵⁴ (grifo nosso)

Fácil se pode averiguar que não há qualquer discriminação de como se dará esta participação ativa dos representantes dos empregados das empresas nas negociações coletivas, estando posto no artigo uma representatividade passiva que não traria qualquer benefício aos trabalhadores.

A **insuficiência traduz-se** no reduzido papel que o representante dos trabalhadores no local de trabalho pode ter **na negociação coletiva**, uma vez **que não detém poderes para firma acordo ou convenção coletiva, assim como não se trata da forma pela qual o representante poderá participar** (direito a voz, direito a voto, direito a apresentação de propostas, dentre outras possibilidades.⁵⁵ (grifo nosso)

Ante as omissões apontadas acima, e na inexistência de voz, voto, direito a

⁵³BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Secretaria de Relações Institucionais. Nota Técnica nº 2, de 23 de janeiro de 2017. Brasília, 2017.

⁵⁴BRASIL. Congresso. Senado. Projeto de Lei 6787/2016. Dispõe sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Disponível em:

http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1520055&filename=PL+6787/2016. Acesso em: 31/03/2017

⁵⁵BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Secretaria de Relações Institucionais. Nota Técnica nº 2, de 23 de janeiro de 2017. Brasília, 2017.

apresentação de propostas por parte dos representantes dos empregados das empresas em negociações coletivas, poderá ocorrer é desapontamento deste em relação aos representantes dos sindicatos, visto que as decisões ali tomadas são em detrimento dos muitos, o que pode afetar maleficamente diretamente, os poucos que o representante faz às vezes.

4.3 Mudança do papel do sindicato com a alteração legislativa

Em decorrência do posto acima, é perceptível de que o papel do sindicato irá mudar caso o Projeto de Lei seja aprovado e passe a vigorar. Fazendo uma leitura mais atenta do artigo 523-A do Projeto de Lei, e interpretando-o conjuntamente aos caminhos históricos e sociológicos do Brasil, torna-se cristalino o real intuito do legislador em retirar um pouco a representatividade do sindicato, e deixa-la diretamente nas mãos do empregado. Entretanto, isto ocorrerá sem que haja qualquer estruturação capaz de permitir o desempenho correto da representativa, abrindo-se a possibilidade do enfraquecimento da classe e da supervalorização das necessidades das empresas. Segundo Hélio Stefani, advogado sindical, em um parecer técnico sobre o Projeto de Lei⁵⁶ afronta diretamente o artigo 8º da Constituição Federal.

Configura-se cristalinamente o **intuito de alijar o sindicato**, seja da representatividade direta, seja das próprias negociações, contrariando frontalmente o disposto no artigo 8º .da Constituição Federal, notadamente no inciso III, que preceitua: ***“ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”***.

Verifica-se, pois, ser **totalmente inconstitucional a pretensão, vez que o artigo 11, de maneira alguma coloca o representante como “negociador”, sendo que os artigos 517, parágrafo segundo e 523, da C.L.T., estabelecem a figura do Delegado Sindical, nomeado diretamente pelo Sindicato.**(grifo nosso).

Em decorrência disto, as atribuições postas nos incisos I e II do parágrafo 1º não podem ser designadas aos representantes dos empregados nas empresas, vez que entraria em conflito direto com as atribuições sindicais postas no art. 477 da

⁵⁶ GHERARDI, Hélio Stefani. Parecer sobre o Projeto de Lei nº 6787/2016. Disponível em: <https://www.diap.org.br/images/stories/PL%206787-16%20-%20reforma%20trabalhista%20-%20Helio%20Guerardi.pdf> Acesso em 06/04/2017

CLT.

Art. 523-A. É assegurada a eleição de representante dos trabalhadores no local de trabalho, observados os seguintes critérios:

I - um representante dos empregados poderá ser escolhido quando a empresa possuir mais de duzentos empregados, conforme disposto no art. 11 da Constituição;

II - a eleição deverá ser convocada por edital, com antecedência mínima de quinze dias, o qual deverá ser afixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura, independentemente de filiação sindical, garantido o voto secreto, sendo eleito o empregado mais votado daquela empresa, cuja posse ocorrerá após a conclusão da apuração do escrutínio, que será lavrada em ata e arquivada na empresa e no sindicato representativo da categoria;⁵⁷

Entretanto, como dito acima, o artigo 477 da CLT já traz esses desígnios como deveres e direitos dos sindicatos.

Art. 477 - É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa. (Redação dada pela Lei nº 5.584, de 26.6.1970)

§ 1º - O **pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão**, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, **só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social.** (Redação dada pela Lei nº 5.584, de 26.6.1970).⁵⁸(grifo nosso).

Além de abrir a probabilidade de um conflito entre os representantes dos empregados nas empresas e os representantes sindicais, há de se verificar que na prática os candidatos a representantes sindicais não precisarão ser sindicalizados, abrindo brechas para que as empresas usem de artifícios para determinarem seus representantes, conforme palavras de Vagner Freitas, presidente da CUT, *“Isso vai abrir espaço para que as empresas, os patrões, possam usar de artifícios para*

⁵⁷BRASIL. Congresso. Senado. Projeto de Lei 6787/2016. Dispõe sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Disponível em: http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1520055&filename=PL+6787/2016. Acesso em: 31/03/2017.

⁵⁸BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm, Acesso em 04/04/2017

*escolher esses representantes.*⁵⁹

Com essa atitude de se colocar o representante dos empregados para barganhar junto ao empregador sem lhe fornecer qualquer estrutura que garanta uma negociação o menos desproporcional possível se está querendo encenar uma igualdade que não existe.

A proposta do governo propõe disputa entre “jogadores de peladas de final de semana versus um time de nível olímpico”, esquecendo-se propositalmente, que a desigualdade entre empregado e empregador é exorbitante, principalmente, dentro do próprio local de trabalho.

Em suma, o Projeto de Lei 6787/2016, no que diz respeito a representatividade dos empregados nas empresas, não peca pela ideia em si, mas pela falta de políticas que possam implementá-la. Na realidade, diferente dos países que tem esta representatividade funcionando, os princípios e a realidade são outras. Na atualidade do Brasil, os empregados farão de tudo para manter o emprego, e os colocar para negociar diretamente com os empregadores dará aos últimos a chance de suprimir direitos duramente conquistados.

A representatividade feita através dos sindicatos, no Brasil, está longe de ser uma forma ideal e límpida de voz dos trabalhadores, entretanto, apesar disto, ainda sim, é mais fácil para os indivíduos que não estão diretamente subordinados aos empregadores, e nem emocionalmente ligados aos empregados, tomarem decisões que não impactem direitos que podem ser dirimidos por desespero e receio do representante dos empregados nas empresas sem possuir uma estrutura eficaz para a sua atuação ativa e concreta.

⁵⁹PL 6787, da Reforma Trabalhista, quer destruir sindicatos e abrir caminho para oportunistas. CUT defende mudanças, mas não retrocessos. Disponível em: <http://cut.org.br/imprimir/news/1a964376277fd9a40fe7563694d8d8df/>. Acesso em: 04/04/2017.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho explanou, de forma geral, primeiramente, os aspectos históricos que deram origem ao sindicato. Os conceitos que foram trazidos por uma parte da doutrina brasileira e internacional de autores especializados no tema em questão. Além disso, foram evidenciadas as modalidades existentes e os protagonistas do instituto – empregado e empregador. Foram citados as principais datas e principais leis basilares para a construção dos sindicatos e da sua estruturação atual. Ademais, foram citados quais são os fundamentos legais existentes no ordenamento jurídico brasileiro que tratam sobre o tema.

Foram citados alguns dos precedentes do sindicalismo e a importância destas organizações para a luta de classes e o desenvolvimento da sociedade, que está em constante mudança em detrimento da não acomodação dos seus atores sociais. Além disto, explanou-se sobre as primeiras leis que tiraram os sindicatos da clandestinidade e o legitimaram como forma de representação legal dos empregados e empregadores.

Mais especificamente, citou-se o surgimento dos sindicatos no Brasil, e o seu histórico de lutas até desembocar na estrutura atual que é o da liberdade sindical limitada, tendo como cerne da questão o respeito ao princípio da unicidade sindical.

Adiante se explana sobre o papel do sindicato na atual legislação brasileira e fala-se sobre sua estruturação, pontuando os princípios e justificações inerentes a esta realidade. Grande enfoque é dado a explicação do princípio da unicidade sindical, pois é ele que rege o sindicalismo brasileiro. A Constituição Federal determina a liberdade de associação, entretanto limita a criação de um sindicato representativo de categoria profissional por base territorial, delimitando como medida de delimitação a área de um Município.

Após isto, ressaltam-se os fundamentos legais e sociais que sustentam o princípio da unicidade brasileira, que tanto se difere de alguns países que adotam a liberdade sindical. Explica-se como se forma a liberdade sindical do Brasil, visto que se é limitado, não é liberdade, pontuando-se sobre pluralismo sindical e o monismo, diferenciando-os e elencando pontos negativos e positivos de cada.

Falou-se sobre alguns pontos do Projeto de Lei 6787/2016 e sobre as possíveis repercussões através da implementação de um novo artigo da CLT. Antes

disto, evidenciou o contexto da crise econômica brasileira e de como ela passou a afetar a esfera trabalhista como medida de salvaguarda da economia e de facilitadora de conflitos trabalhistas.

Além disto, a presente pesquisa focou em desconstruir algumas justificativas postas no Projeto de Lei 6787/2016, que não é de todo mal, mas que se esquece, ou propositalmente fecha os olhos, das diferentes realidades existentes entre os países, principalmente entre aqueles desenvolvidos e os que estão em desenvolvimentos, pois alguns países europeus são postos como parâmetro no referido Projeto de Lei.

Cumprir destacar a importância do recorrido do texto sobre a mudança do paradigma sindical, caso haja a implementação do artigo 523-A possibilitando que sejam eleitos representantes dos empregados na própria empresa, sem que seja feita uma real modificação estrutural da legislação trabalhista, pois a medida pode estar escondendo, ou no mínimo facilitando, o descumprimento de deveres dos empregadores que foram arduamente conquistados ao longo de muitos anos de lutas.

O Brasil, diferentemente dos países apontados como paradigmas, não possui uma realidade de proteção ao trabalhador, à dispensa sem justa causa existe, e fragiliza sumariamente a relação trabalhista, colocando o empregado como polo infinitamente vulnerável em detrimento do empregador.

Destaca-se para a existência de favorecimento da classe empregadora justificada pela crise econômica em detrimento da classe operária, colocando o assalariado para arcar com a falta de estrutura política, econômica, jurídica e social do Estado, ou seja, fazendo valer o ditado brasileiro de que *“a corda sempre arrebenta para o lado mais fraco”*.

Em decorrência do posto acima, é necessário que o estudo desta problemática seja amplamente debatido na sociedade, haja vista que ainda se de Projeto de Lei, passível de promulgação, para que se possa resguardar a garantia constitucional da dignidade humana dentro do ambiente laboral. Porém, apesar de se tratar de um Projeto, sua aprovação e promulgação podem torná-lo lei, o que acarretaria nos entraves acima expostos e na possibilidade de recuos e até mesmo perda de direitos fundamentais para o desenvolvimento do pacto laboral saudável e o mais justo possível.

REFERÊNCIAS

ALEMANHA. **Lei Fundamental da República Federal**. Disponível em: <https://www.btg-bestellservice.de/pdf/80208000.pdf> Acesso em: 05/04/2017.

AROUCA, José Carlos. **O Sindicato em um mundo globalizado**. São Paulo: LTr, 2003.

AROUCA, José Carlos. **“A Convenção 87”**, em "Autonomia Sindical: unicidade x pluralidade, imposto sindical, representação sindical", São Paulo: Centro Pastoral Vergueiro, 1985.

BATALHA, Wilson de Souza Campos; BATALHA, Silva Marina Labate, **“Sindicatos – Sindicalismo”**, 2a ed., São Paulo: LTr, 1994.

Bíblia Sagrada. São Paulo: Paulinas Editora, 2011.

BRASIL. Congresso. Senado. **Projeto de Lei 6787/2016**. Dispõe sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Disponível em: http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1520055&filename=PL+6787/2016. Acesso em: 31/03/2017

_____. **Decreto-Lei n.º 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho Consolidação das Leis de Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.html. Acesso em: 04/04/2017

_____. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. 292 p.

_____. Ministério Público do Trabalho. Secretaria de Relações Institucionais. **Nota Técnica nº 2**, de 23 de janeiro de 2017. Brasília, 2017.

_____. Congresso. Senado. **Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho**. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/sileg/integras/539004.pdf>. Acesso em: 31/03/2017.

BOBBIO, Noberto; MATTEUCCI Nicola; PASQUINO Gianfranco. **Dicionário de política**. Brasília: Universidade de Brasília, 1a ed., 1998.

ENGELS, Friedrich; MARX, Karl Heinrich. **O Manifesto Comunista (1848)**. FonteDigital Rocket Edition: 1999.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Idéias sociais de Jorge Street, Cronologia, introdução, nota bibliográficas e textos selecionados**. Apresentação de Luíz Viana Filho. Rio de Janeiro: Fundação Casa de Rui Barbosa, 1980.

GHERARDI, Hélio Stefani. **Parecer sobre o Projeto de Lei nº 6787/2016**. Disponível em: <https://www.diap.org.br/images/stories/PL%206787-16%20-%20reforma%20trabalhista%20-%20Helio%20Guerardi.pdf> Acesso em: 06/04/2017

GUNTHER, Luiz Eduardo. A Convenção número 158 da OIT no Brasil: uma polêmica ainda não resolvida. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 5, n. 48, p. 7-34, mar. 2016. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/87792/2016_gunther_luiz_convencao_numero.pdf?sequence=1. Acesso em: 06/04/2017

LÊNIN, Vladimir Ilyich Ulyanov. **Sobre os sindicatos**. São Paulo: Polis, 1979.

LOBATO, Marthius Sávio Cavalcante. **O valor constitucional para efetividade dos direitos sociais nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MOITA, Edvaldo de Aguiar Portela. A Convenção 158 da OIT e a Garantia Constitucional de Proteção contra a despedida arbitrária. **Revista Jurídica da UNI7**, v. 6, p. 275-284, 2009. Disponível em: http://www.uni7setembro.edu.br/recursos/imagens/File/direito/ic/v_encontro/aconvencao158daoiteagarantia.pdf. Acesso em: 03/04/2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2009.

PL 6787, da Reforma Trabalhista, quer destruir sindicatos e abrir caminho para oportunistas. **CUT** defende mudanças, mas não retrocessos. Disponível em:

<http://cut.org.br/imprimir/news/1a964376277fd9a40fe7563694d8d8df/>. Acesso em: 04/04/2017.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios Gerais de Direito Sindical**. 2 ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995.

SADY, João José. **Direito Sindical e Luta de Classes**. Instituto Cultural Roberto Morena, 1985.

SASAKI, Fabio. Entenda a atual crise econômica brasileira em 5 passos. **Guia do Estudante**, 9 jun 2016. Disponível em: <http://guiadoestudante.abril.com.br/blog/atualidades-vestibular/entenda-a-atual-crise-economica-brasileira-em-5-passos/>. Acesso em: 29/03/2017

SICSÚ, João. **O que é que produz o ajuste fiscal?** Carta Capital, 19 mai 2015. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/economia/o-que-e-e-o-que-produz-o-ajuste-fiscal-2903.html>. Acesso em: 29/03/2017.

SILVA, Walkure Lopes Ribeiro da. **Representação e participação dos trabalhadores na gestão da empresa**. São Paulo: LTr, 1988.

SIMÃO, Azis. **Sindicato e Estado**, Dominus Editora, 1966.

VIANAS, Sagadas. **Instituições de direito do trabalho**, 8ª Ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1981.